

RSPO

Roundtable on
Sustainable Palm Oil



RSPO, Ernst Young

CONSEILS PRATIQUES SUR L'INCLUSION DU GENRE ET LA CONFORMITÉ AUX NORMES P&C 2018 ET RISS 2019

Approuvé par le Comité permanent des normes le 25 mars 2021

Titre du document : Conseils pratiques sur l'inclusion du genre et la conformité aux normes P&C 2018 et RISS 2019

Code du document : RSPO-GUI-T08-009 V2 FRE

Auteur : Fair & Sustainable Consulting : Angelica Senders, Marjoleine Motz

Type de document : International

Date de l'avenant : Approuvé par le Comité permanent des normes le 25 mars 2021

Contact : rspo@rspo.org



TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	1
Pourquoi cette orientation vers le genre est-elle importante ?	1
INTRODUCTION	2
PARTIE I QU'EST-CE QUE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES ET POURQUOI EST-ELLE IMPORTANTE POUR LES MEMBRES DE LA RSPO ?	9
Le rôle des femmes dans le secteur de l'huile de palme	9
Qu'est-ce que l'autonomisation économique des femmes ?	10
Comment parvenir à l'émancipation économique des femmes ?	11
L'argument commercial en faveur de l'émancipation économique des femmes	13
PARTIE II L'ENTREPRISE EN TANT QU'EMPLOYEUR	14
Stratégies pour répondre aux contraintes liées au sexe des employés féminins	14
Stratégie 1. L'égalité des sexes sur le lieu de travail	18
Stratégie 2. Des conditions de travail flexibles pour les hommes et les femmes	23
Stratégie 3. Lutter contre la violence sexiste	28
Stratégie 4. Égalité des chances en matière d'emploi	32
PARTIE III : TRAVAILLER AVEC LES PETITS PRODUCTEURS INDÉPENDANTS	36
Stratégies pour répondre aux contraintes liées au genre des petites exploitations féminines	36
Stratégie 1. Engager les femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs	37
Stratégie 2 : égalité d'accès des femmes aux services du groupe/de l'organisation	43
PARTIE IV ENTREPRISES ET COMMUNAUTÉS	49
Stratégies pour répondre aux besoins et aux intérêts des femmes dans les communautés	49
Stratégie 1. Implication des femmes dans les processus de planification de l'utilisation des terres communautaires et du CLIP	50
Stratégie 2. Organiser des initiatives communautaires sensibles au genre	54
Stratégie 3. Prise de décision égale des hommes et des femmes dans le ménage	58
Stratégie 5 : Développement des petites entreprises	64
PARTIE V PROCESSUS ET CAPACITÉS INTERNES	68
1. Évaluation des risques liés au genre	68
2. Analyse rapide du sexe	69
RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES	75
RÉFÉRENCES	76

Pourquoi cette orientation vers le genre est-elle importante ?

Conformément à l'engagement de la RSPO d'atteindre la durabilité au sein du secteur de l'huile de palme et de veiller à ce que l'égalité des sexes et les principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies soient appliqués et promus, la RSPO, en consultation avec Angelica Senders et Marjoleine Motz de Fair & Sustainable Consulting, a élaboré ce guide pratique sur l'inclusion du genre et la conformité aux principes et critères (P&C) 2018 de la RSPO et au norme RSPO pour les petits producteurs indépendants (RISS) 2019.

Ce guide est destiné à être utilisé comme un manuel logique qui décrit les éléments constitutifs d'une entreprise intégrant le genre, spécifiquement pour le secteur de l'huile de palme, et embrasse les principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies. Il vise à aider les membres de la RSPO à adopter les meilleures pratiques qui favorisent le concept d'équilibre entre les sexes dans leurs opérations en utilisant les normes de la RSPO tout en se concentrant sur le respect de critères et d'indicateurs spécifiques.

Bien que ce guide ne soit pas censé être une solution globale à l'inégalité entre les sexes dans le secteur, il aidera les entreprises à prendre les mesures nécessaires pour développer une stratégie visant à combler l'écart entre les sexes en élargissant les opportunités économiques des femmes, en augmentant la sensibilisation et l'éducation de la main-d'œuvre et, par conséquent, en assurant la conformité aux P&C 2018 de la RSPO et le RISS 2019.

Les informations contenues dans ce document ont été mises à jour grâce à des références de cas provenant d'un large éventail de parties prenantes et de praticiens qui ont l'expérience des travailleurs de l'huile de palme sur le terrain dans différentes régions.

Nous sommes reconnaissants à tous les membres de la RSPO en Asie du Sud-Est, en Afrique et en Amérique latine, qui ont contribué de manière significative à l'élaboration de ce guide en partageant leurs expériences, les leçons apprises et les recommandations. Nous tenons également à remercier les membres du groupe de travail sur les droits de l'homme de la RSPO pour le temps qu'ils ont consacré à cette tâche et pour la supervision et la contribution qu'ils ont apportées sur la base de leurs années d'expérience collective au sein du secteur et des questions de genre au sein de la main-d'œuvre.

Ce guide pratique devrait fournir aux membres de la RSPO une ressource éducative sur les points suivants :

- i. Pourquoi l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont-elles importantes ?
- ii. En tant que membre de la RSPO, que devez-vous faire pour assurer la conformité avec les aspects spécifiques au genre des P&C 2018 de la RSPO et le RISS 2019 ?
- iii. Quelles sont les contraintes liées au genre au sein de votre organisation ?
- iv. Quelle est la première étape pour évaluer le niveau d'intégration du genre au sein de votre organisation ?
- v. Quelles sont les stratégies pour faire face aux contraintes liées au genre au sein de votre organisation ?

Ce document est en accès libre et peut être imprimé à partir du site Internet de la RSPO. Le texte peut être reproduit avec la mention appropriée de la RSPO.

INTRODUCTION

La recherche¹ dans le secteur de l'huile de palme a montré que les femmes ont été marginalisées, discriminées, exclues et qu'elles ne bénéficient pas de l'égalité des chances, que ce soit en tant que travailleuses et/ou petites producteurs du secteur. Cela n'affecte pas seulement les femmes mais aussi la famille dans son ensemble. Les difficultés rencontrées par les femmes dans le secteur de l'huile de palme comprennent la non reconnaissance de la propriété foncière et de l'utilisation des terres, le manque de formation, le manque d'égalité des chances en matière d'emploi, le manque de protection (protection physique contre le harcèlement et protection financière, par exemple une couverture d'assurance en raison de leurs emplois informels) et le manque de reconnaissance du travail effectué, tant en tant que travailleuses que petites producteurs.

Les entreprises qui ne sont pas conscientes des problèmes susmentionnés courent non seulement le risque d'avoir une main-d'œuvre instable, mais peuvent également limiter leurs bénéfices potentiels, car le manque d'inclusion des genres signifie également un manque d'engagement sain des ressources humaines.

Les entreprises qui ne reconnaissent pas ou n'apprécient pas le rôle que jouent les femmes dans l'approvisionnement en régimes de fruits frais (FFB) en tant que membres de la famille de petits producteurs, passent à côté de l'augmentation potentielle de la productivité, de la qualité et de la sécurité de la chaîne d'approvisionnement que les petits producteurs féminins peuvent apporter.

Avec l'adoption de la nouvelle norme de la Table ronde sur l'huile de palme durable (RSPO) en novembre 2018, les entreprises productrices d'huile de palme sont désormais tenues d'aligner leurs politiques pour reconnaître et intégrer une vision et des pratiques plus égalitaires entre les sexes dans leurs activités. Ce message clé est intégré dans les P&C 2018 de la RSPO². Le respect des critères de genre fait partie intégrante des normes de la RSPO et contribuera à une plus grande égalité des sexes, qui est l'un des objectifs de durabilité de la RSPO. En outre, cela contribuera également à la rentabilité des entreprises membres, car la RSPO est convaincue qu'il existe un "business case" pour appliquer les normes de genre de la RSPO. Une analyse de rentabilité est une justification d'une action qui est censée rendre les processus de l'entreprise plus utiles. La même chose peut être dite concernant la norme RSPO 2019 pour les petits producteurs indépendants et les responsabilités du chef de groupe et des membres du groupe.

Dans ce guide sur le genre, des stratégies pratiques pouvant être utilisées par les membres de la RSPO sont présentées. Il s'agit d'un guide pratique et intuitif qui décrit les éléments constitutifs d'une entreprise qui intègre la dimension de genre et qui favorise l'autonomisation économique des femmes. Il incombe à l'entreprise et au groupe de petits producteurs de sélectionner les stratégies les plus appropriées et les plus pertinentes comme base de leur plan d'action en matière de genre. Les stratégies présentées sont basées sur les aspects liés au genre des P&C tels que formulés dans les normes RSPO de 2018. À la fin de cette introduction, vous trouverez un tableau dans lequel les aspects de genre des P&C sont liés aux stratégies présentées dans ce guide sur le genre.

¹ Il existe de nombreuses sources, par exemple : Center for International Forestry Research (CIFOR), Li, T. (2015). *Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan*, Bogor, Indonésie. Joselyn Bigirwa (2018). *Gender-based impacts of commercial oil palm plantations in Kalangala*, in : Richard Ssemmanda et Michael Opige (eds.) *Oil palm plantations in forest landscapes : Impacts, aspirations and ways forward in Uganda*, p. 31-36.

² Le processus d'élaboration de nouvelles lignes directrices intégrant une vision et des pratiques égalitaires entre les sexes a été produit par le CIFOR en coopération avec le groupe de travail sur le genre et les droits de l'homme de la RSPO : Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR), Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych et Cut Augusta Mindry Anandi (2016). *Transformer la Table ronde sur l'huile de palme durable pour une plus grande égalité des sexes et l'autonomisation des femmes*.

Avec ce document, la RSPO montre l'importance d'appliquer une approche sensible au genre dans l'ensemble du secteur de l'huile d2e palme, sur la plantation, dans les usines, dans les systèmes de petits producteurs, et au niveau des ménages de petits producteurs indépendants et de leurs organisations. Cette approche permettra de garantir que :

- Les femmes sont touchées par les activités liées à l'huile de palme et en bénéficient.
- Les femmes sont responsabilisées, non seulement dans les entreprises et les groupes/organisations de petits producteurs, mais aussi dans leurs familles.
- Les entreprises bénéficient de la réduction des risques, de la diminution des coûts, de la création de valeur et de la croissance grâce aux stratégies de genre appliquées.

Cette orientation sur le genre est composée de cinq parties :

Partie I Qu'est-ce que l'autonomisation économique des femmes et pourquoi est-elle importante pour la RSPO ?

Cette partie fournit la lentille utilisée pour ce document d'orientation sur le genre. Elle visualise les rôles importants des femmes dans le secteur de l'huile de palme, notamment en tant que travailleuses et membres de petites exploitations familiales. Elle explique ce que signifie l'autonomisation économique des femmes et comment elle peut être réalisée. Enfin, il explique pourquoi l'autonomisation économique des femmes est importante pour la stratégie commerciale des entreprises du secteur de l'huile de palme.

Partie II L'entreprise en tant qu'employeur ; stratégies pour faire face aux contraintes liées au sexe des employés féminins

Cette partie fournit des stratégies pratiques, accompagnées d'exemples, qui sont pertinentes pour toutes les entreprises travaillant avec des employés : plantations, usines, régimes, fournisseurs de main-d'œuvre et petits producteurs plus importants. Dans les grandes entreprises, il incombe à la direction de veiller à ce que les contraintes sexospécifiques (spécifique au genre) spécifiques des employées soient prises en compte et que des stratégies soient élaborées en collaboration avec le service de gestion des ressources humaines ou le service de responsabilité sociale de l'entreprise. Mais la mise en œuvre relève de la responsabilité de l'ensemble du personnel, du personnel technique, des superviseurs à différents niveaux et du personnel de terrain.

Dans le cas des petits producteurs indépendants, le conseil d'administration et le personnel technique du groupe/organisation de petits producteurs jouent un rôle similaire à celui de la direction d'une entreprise. Ils devront promouvoir et faciliter l'application par leurs membres d'une politique sensible au genre dans leurs relations avec leurs employés. La création d'un comité pour l'égalité des sexes est fortement conseillée pour ces structures. Le groupe/organisation de petits producteurs pourrait coopérer sur ce thème avec l'entreprise acheteuse. Si nécessaire, l'aide d'une organisation non gouvernementale (ONG) pourrait être sollicitée.

Comme indiqué, cette partie sur la gestion des ressources humaines sensible au genre est importante pour tous les acteurs de la chaîne, y compris les négociants/transformateurs et les fournisseurs de main-d'œuvre. Toutes les suggestions ne sont pas forcément pertinentes pour eux, mais il leur est conseillé d'appliquer les éléments qui correspondent à leur responsabilité. Les plantations et les groupes/organisations de petits producteurs sont invités à discuter et à coopérer sur ce sujet avec les autres acteurs de la chaîne de valeur.

Partie III Travailler avec les petits producteurs indépendants : stratégies pour répondre aux contraintes sexospécifiques des petits producteurs féminins

Cette partie fournit des stratégies pratiques, avec des exemples pour les plantations travaillant avec des petits producteurs indépendants et leurs organisations, et les groupes/organisations de petits producteurs eux-mêmes. Elle décrit comment les services peuvent être fournis à ces groupes ou par le groupe à ses membres afin de les rendre également accessibles aux femmes et aux hommes.

Partie IV L'entreprise et la communauté environnante

Cette partie s'adresse à toutes les (grandes) entreprises qui souhaitent établir de bonnes relations avec les communautés entourant leur plantation. Cette tâche incombe à la direction de l'entreprise, qui doit impliquer le personnel concerné, par exemple celui qui travaille dans les dispensaires, les crèches ou les écoles, ainsi que le personnel du département de responsabilité sociale de l'entreprise. Si nécessaire, il est conseillé de coopérer avec une ONG, une organisation de femmes ou des consultants spécialisés.

Partie V Processus et capacités internes

Cette partie propose une analyse rapide du genre, qui aidera les entreprises à évaluer leur sensibilité au genre. Un outil d'évaluation des risques est également fourni, qui peut être utilisé pour rendre les processus internes de l'entreprise sensibles au genre.

Vue d'ensemble de la relation entre les P&C 2018 de la RSPO et les stratégies décrites dans le guide sur le genre.			
Principes et critères (Comprend les conseils de l'annexe 2)	Indicateurs	Stratégie Orientation sur le genre	
PROSPERITE	1. Se comporter de manière éthique et transparente		
	1.1 Les documents de gestion comprennent des chiffres sur la répartition des sexes parmi tous les travailleurs, classés par catégories (direction, personnel administratif et ouvriers), qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou occasionnels ou de travailleurs rémunérés à la pièce.		Partie II Stratégie 1 L'égalité des sexes sur le lieu de travail Partie II Stratégie 4 Égalité des chances en matière d'emploi
	2. Opérer légalement et respecter les droits		
	3. Optimise productivity, efficiency, positive impact, and resilience		
	3.4 Les documents de gestion peuvent comprendre des programmes sociaux [...] des programmes sociaux faisant progresser les moyens de subsistance des communautés et l'égalité des sexes. 3.4 Évaluation des impacts sociaux potentiels d'une plantation sur les communautés environnantes, y compris une analyse des effets potentiels sur les moyens de subsistance, et des effets différentiels sur les femmes par rapport aux hommes [...].	3.7.1 (C) Un programme documenté de formation est en place, accessible à l'ensemble du personnel, des travailleurs, des petits producteurs et des cultivateurs sous-traitants, en tenant compte des besoins spécifiques liés au genre, et qui couvre les aspects applicables des P&C de la RSPO, sous une forme qu'ils comprennent, et qui comprend des évaluations de la formation.	Partie IV Stratégie 2 Organiser des initiatives communautaires sensibles au genre Partie II Stratégie 4 Égalité des chances en matière d'emploi Partie III Stratégie 2 Égalité d'accès des femmes aux services du groupe et/ou de l'entreprise (y compris la formation)

Vue d'ensemble de la relation entre les P&C 2018 de la RSPO et les stratégies décrites dans le guide sur le genre.

Principes et critères (Comprend les conseils de l'annexe 2)	Indicateurs	Stratégie Orientation sur le genre
<p>3.6 Un plan de santé et de sécurité au travail est documenté, communiqué et mis en œuvre.</p> <p>3.7 La formation doit être dispensée à l'ensemble du personnel et des travailleurs, y compris les petits producteurs féminins et les travailleuses des plantations, au sein de l'unité de certification, ainsi qu'aux travailleurs contractuels.</p>		
4. Respecter la communauté et les droits de l'homme et fournir des avantages		
<p>4.2 Les plaintes devraient être traitées par des mécanismes tels que les comités consultatifs mixtes (CCM), avec une représentation des deux sexes [...].</p> <p>4.5 [...] assurer la participation à la prise de décision des groupes considérés comme politiquement défavorisés, tels que les populations autochtones et les femmes.</p>	<p>4.6.2 (C) Une procédure convenue d'un commun accord pour le calcul et la distribution d'une rémunération (monétaire ou autre) équitable et égalitaire entre les sexes est établie et mise en œuvre, suivie et évaluée [...].</p> <p>4.6.3 Il est prouvé que les hommes et les femmes ont les mêmes chances de détenir des titres fonciers pour les petites exploitations.</p>	<p>Partie 1 Stratégie 1 L'égalité des sexes sur le lieu de travail</p> <p>Partie IV Stratégie 1 Participation des femmes à l'aménagement du territoire communautaire et aux processus de consentement libre, préalable et informé</p>
5. Soutenir l'inclusion des petits producteurs		
<p>5.1 L'unité de certification traite de manière équitable et transparente avec tous les petits producteurs (indépendants et du régime) et les autres entreprises locales.</p> <p>5.2 L'unité de certification permet d'améliorer les moyens de subsistance des petits producteurs et leur inclusion dans les chaînes de valeur durables de l'huile de palme.</p>	<p>5.1.4 Il existe des preuves que toutes les parties, y compris les femmes [...], participent aux processus de décision et comprennent le contrat.</p> <p>5.2.1 L'unité de certification consulte les petits producteurs intéressés (quel que soit leur type), y compris les femmes ou d'autres partenaires dans leur base d'approvisionnement, afin d'évaluer leurs besoins de soutien pour améliorer leurs moyens de subsistance et leur intérêt pour la certification RSPO.</p>	<p>Partie III Stratégie 1 Engager les femmes dans les organisations de petits producteurs en tant que membres et leaders</p> <p>Partie IV Stratégie 5 Développement des petites entreprises</p>

Vue d'ensemble de la relation entre les P&C 2018 de la RSPO et les stratégies décrites dans le guide sur le genre.

Principes et critères (Comprend les conseils de l'annexe 2)	Indicateurs	Stratégie Orientation sur le genre
6. Respect workers' rights and conditions		
<p>6.1. Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction d'aucune sorte, en particulier la garantie pour les femmes de conditions de travail non inférieures à celles dont bénéficient les hommes, avec un salaire égal pour un travail égal.</p> <p>6.1 Thème : Protection du droit des femmes au travail</p> <p>Droit au libre choix de la profession et de l'emploi, droit à la promotion, à la sécurité de l'emploi et à tous les avantages et conditions de service, et droit de bénéficier d'une formation et d'un recyclage professionnels, y compris l'apprentissage, la formation professionnelle avancée et la formation récurrente ; Droit à l'égalité de rémunération, y compris les avantages, et à l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale, ainsi qu'à l'égalité de traitement dans l'évaluation de la qualité du travail.</p>	<p>6.1.1 La politique de non-discrimination et d'égalité des chances accessible au public est mise en œuvre de manière à prévenir toute discrimination fondée sur [...] le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre [...].</p> <p>6.1.2 (C) Des preuves sont fournies que les travailleurs et les groupes, y compris les communautés locales, les femmes et les travailleurs migrants, n'ont pas été discriminés.</p> <p>6.1.4 Le test de grossesse n'est pas effectué en tant que mesure discriminatoire et n'est autorisé que lorsqu'il est mandaté par la loi. Un employ alternatif équivalent est proposé aux femmes enceintes.</p> <p>6.1.5 (C) Un comité pour l'égalité des sexes est en place pour sensibiliser, identifier et traiter les questions préoccupantes, ainsi que les opportunités et les améliorations pour les femmes.</p>	<p>Partie II Stratégie 1 L'égalité des sexes sur le lieu de travail</p> <p>Partie II Stratégie 2 Conditions de travail flexibles pour les hommes et les femmes</p> <p>Partie II Stratégie 4 Égalité des chances en matière d'emploi</p> <p>Partie III Stratégie 1 Engager les femmes dans les organisations de petits producteurs en tant que membres et leaders</p> <p>Partie III Stratégie 2 Égalité d'accès des femmes aux services dugroupeet/ou de l'entreprise</p>
<p>6.5 Éliminer toutes les formes de violence sexiste à l'égard des femmes ; élaborer des protocoles et des procédures traitant de toutes les formes de violence sexiste qui peuvent se produire sur le lieu de travail ou affecter les travailleuses, y compris des procédures de plaints internes efficaces et accessibles.</p>	<p>6.5.1 (C) Une politique de prévention du harcèlement sexuel et de toute autre forme de harcèlement et de violence est mise en œuvre et communiquée à tous les niveaux du personnel.</p>	<p>Partie II Stratégie 3 Combattre la violence sexiste</p>

Vue d'ensemble de la relation entre les P&C 2018 de la RSPO et les stratégies décrites dans le guide sur le genre.

Principes et critères (Comprend les conseils de l'annexe 2)	Indicateurs	Stratégie Orientation sur le genre
6.5 [...] Ces politiques devraient inclure l'éducation des femmes et la sensibilisation de la main-d'œuvre. Le droit à la protection de la santé et de la sécurité dans les conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.	6.1.5(C) Un comité de l'égalité des sexes est en place pour sensibiliser, identifier et traiter les questions préoccupantes, ainsi que les opportunités et les améliorations pour les femmes.	Partie II Stratégie 1 L'égalité des sexes sur le lieu de travail Partie II Stratégie 2 Conditions de travail flexibles pour les hommes et les femmes
6.5 Il devrait y avoir des programmes [...] de formation sur les droits des femmes ; des conseils pour les femmes victimes de violence ; des services de garde d'enfants fournis par l'unité de certification ; les femmes devraient être autorisées à allaiter jusqu'à neuf mois avant de reprendre les tâches de pulvérisation ou d'utilisation de produits chimiques ; et les femmes devraient bénéficier de temps de pause spécifiques pour permettre un allaitement efficace.	6.1.6 Il existe des preuves de l'égalité de rémunération pour une même portée de travail. 6.5.2 (C) Une politique visant à protéger les droits reproductifs de tous, en particulier des femmes, est mise en œuvre et communiquée à tous les niveaux du personnel. 6.5.3 La direction a évalué les besoins des nouvelles mères, en consultation avec elles, et des mesures sont prises pour répondre aux besoins qui ont été identifiés. Le comité pour l'égalité des sexes peut en assurer le suivi.	
	5.5.4 Un mécanisme de règlement des griefs, qui respecte l'anonymat et protège les plaignants lorsqu'ils le demandent, est établi, mis en œuvre et communiqué à tous les niveaux du personnel.	
7. Protéger, conserver et améliorer les écosystèmes et l'environnement		
PLANÈTE	7.2.11 (C) Aucun travail avec des pesticides n'est entrepris par des personnes de moins de 18 ans, des femmes enceintes ou allaitantes, ou d'autres restrictions médicales	Partie II Stratégie 1 L'égalité des sexes sur le lieu de travail Partie III Stratégie 2 Égalité d'accès des femmes aux services

Vue d'ensemble de la relation entre les P&C 2018 de la RSPO et les stratégies décrites dans le guide sur le genre.

Principes et critères (Comprend les conseils de l'annexe 2)	Indicateurs	Stratégie Orientation sur le genre
	et à qui l'on propose un autre travail équivalent.	du groupe et/ou de l'entreprise

PARTIE I QU'EST-CE QUE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES ET POURQUOI EST-ELLE IMPORTANTE POUR LES MEMBRES DE LA RSPO ?

Le rôle des femmes dans le secteur de l'huile de palme

Le secteur de l'huile de palme est connu pour être un secteur dominé par les hommes. Le fait que les femmes jouent de plus en plus un rôle important dans ce secteur n'est souvent pas reconnu. Les rôles exacts des femmes diffèrent selon les pays, les continents et les nœuds de la chaîne de valeur. Les membres de la RSPO sont censés avoir une stratégie pour contribuer à une plus grande égalité des sexes au sein de l'entreprise, car cela fait partie intégrante de la norme de durabilité de la RSPO. Pour ce faire, il est important de connaître la situation réelle : où les femmes sont-elles actives, et quels sont les défis auxquels elles sont confrontées parce qu'elles sont des femmes ; en d'autres termes, quelles sont leurs contraintes liées au genre, et comment y remédier ?

Dans de nombreux pays, les hommes et les femmes effectuent des tâches d'entretien des palmiers à huile en tant que travailleurs dans une plantation ou en tant que petits producteurs : débroussaillage, élagage des arbres, épandage d'engrais, pulvérisation d'herbicides et utilisation de pesticides. La récolte est généralement considérée comme une tâche réservée aux hommes. Le travail dans les pépinières est généralement considéré comme le travail des femmes. En outre, les femmes effectuent également d'autres travaux dans les plantations, par exemple dans l'administration et la gestion financière et dans les installations sociales (comme les garderies, les écoles, les cliniques) de l'entreprise. Dans les sièges des grandes entreprises, le pourcentage de femmes est encore plus élevé ; elles travaillent dans l'administration mais aussi en tant qu'ingénieur et responsable de la durabilité. La main-d'œuvre des usines est connue pour être majoritairement masculine.

Pour avoir une image claire du rôle des femmes dans le secteur de l'huile de palme, il serait bon d'avoir une présentation visuelle du secteur de l'huile de palme qui tienne compte du genre. Si les groupes spécifiques de femmes sont connus, il est possible d'analyser les contraintes liées au genre auxquelles elles sont confrontées et de chercher des solutions. Une telle carte peut être réalisée au niveau d'une entreprise et/ou d'un secteur. Pour ce guide, nous avons créé une carte sectorielle sensible au genre.³

Dans ce document d'orientation, l'accent est mis sur la prise en compte des contraintes liées au genre des femmes dans l'ensemble du secteur de l'huile de palme et sur la contribution à une plus grande égalité entre les sexes. Nous formulerons cet objectif en termes plus spécifiques et utiliserons le concept d'autonomisation économique des femmes.

³ Cette carte est basée sur la logique de la carte de la chaîne de valeur sensible au genre telle que décrite dans plusieurs boîtes à outils d'AgriProFocus, par exemple dans *Sustainable coffee as a family business ; approaches and tools to include women and youth*, une publication de Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services, et The Sustainable Coffee Program, powered by IDH, the Sustainable Trade Initiative, disponible en anglais (2014) et en espagnol (2015).

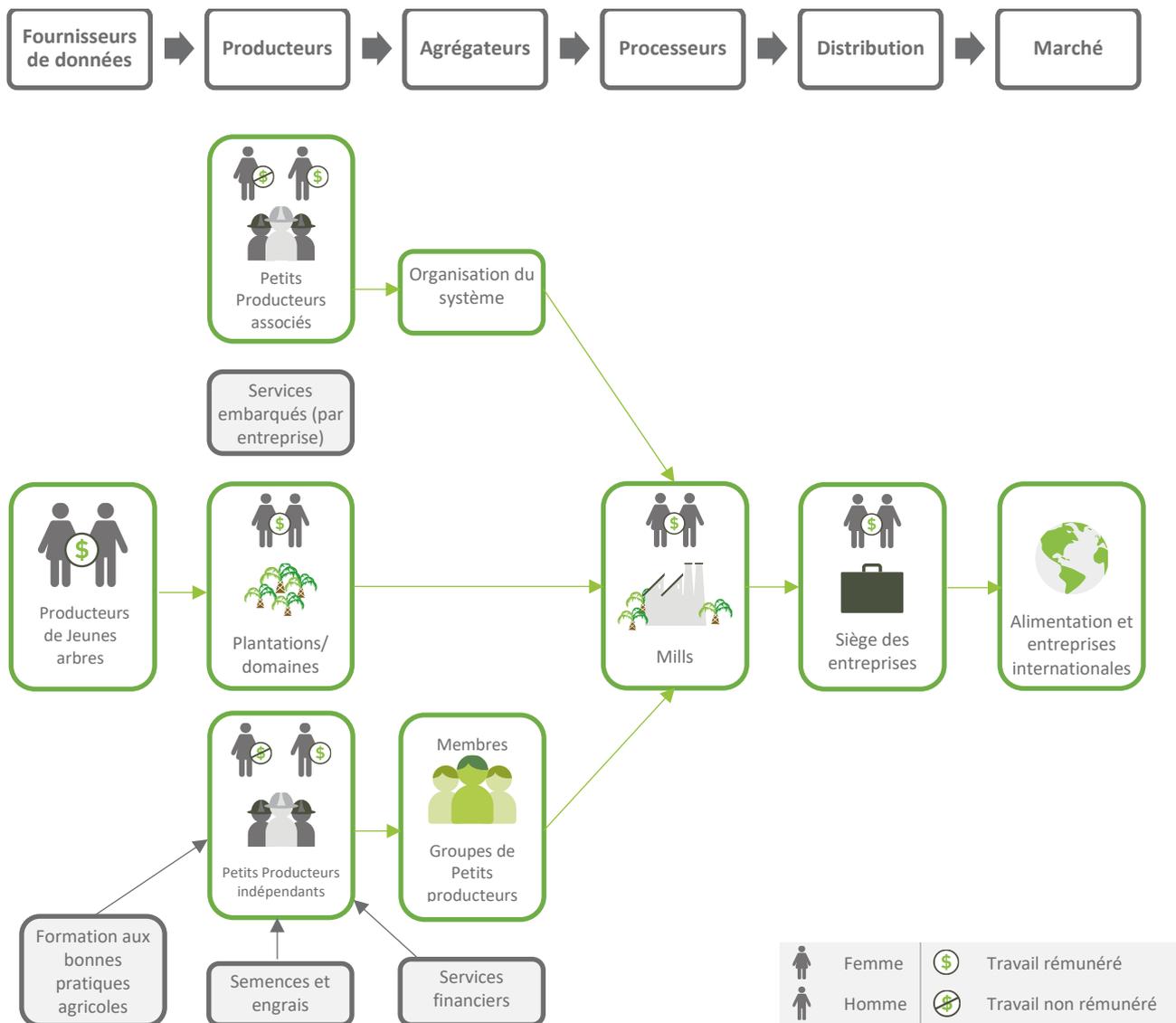


Figure 1 Exemple de carte du secteur de l'huile de palme sensible au genre

Qu'est-ce que l'autonomisation économique des femmes ?

Le concept d'autonomisation économique des femmes est utilisé par plusieurs institutions internationales, notamment celles actives dans le développement économique comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et le Comité des donateurs pour le développement des entreprises (DCED). Elles utilisent des formulations légèrement différentes mais soulignent la complémentarité des deux composantes. Selon le DCED, "une femme est économiquement autonome lorsqu'elle a à la fois : (a) l'accès aux ressources : les options pour progresser économiquement ; et (b) l'agence : le pouvoir de prendre des décisions économiques et d'agir en conséquence".⁴

⁴ Golla, A., Malhotra, A., Nanda, P. et Mehra, R. (2011) *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment : Definition, Framework and Indicators*, par le Centre international de recherche sur les femmes (2011). Dans : Comité des donateurs pour le développement des entreprises (DCED), Erin Markel (2014). *Mesurer l'autonomisation économique des femmes dans le développement du secteur privé*.

L'accès aux ressources productives comprend l'accès aux actifs tels que la terre et les équipements, ainsi que les services agricoles et financiers. Si l'on ne s'intéresse qu'à l'accès aux ressources, les femmes ne sont pas encore autonomes, car elles doivent également prendre des décisions concernant l'utilisation de ces ressources, et faire face à des normes et des traditions qui doivent être remises en question.

L'agence est définie comme la capacité de faire des choix autonomes et de transformer ces choix en résultats souhaités. Elle inclut le contrôle des ressources et des revenus, ainsi que les capacités et la confiance en soi.

Source: DCED (2014).

Selon la FAO (2016),⁵ les principales composantes de l'autonomisation économique des femmes sont l'accès aux ressources productives ainsi que le pouvoir et l'agence, comme le visualisent les figures 2 et 3.

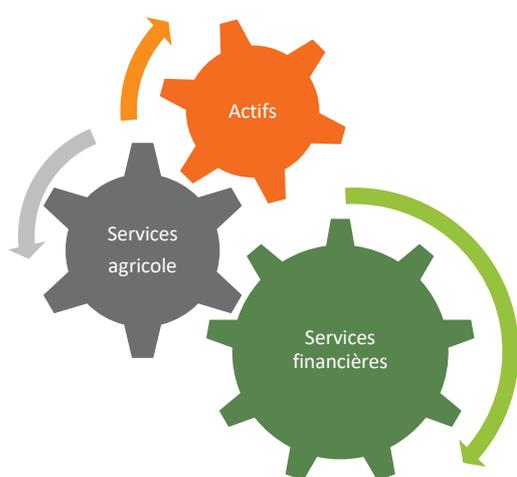


Figure 2. Accès aux ressources productives

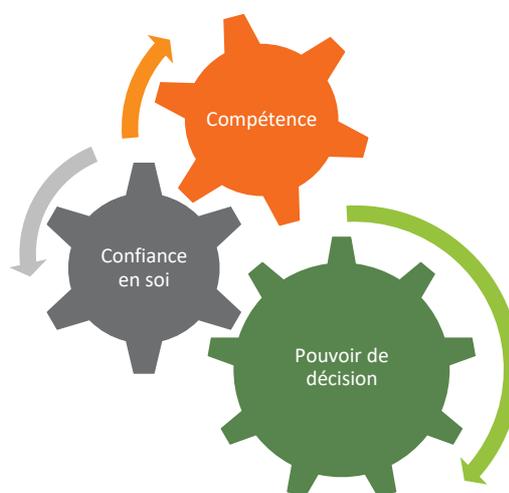


Figure 3. Pouvoir et agence

Comment parvenir à l'émancipation économique des femmes ?

Le cadre Portée – Bénéfice - Autonomisation est très utile pour formuler des stratégies efficaces en vue de l'autonomisation économique des femmes dans le secteur de l'huile de palme. Il a été développé par l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI).⁶ Ce cadre est destiné à être utilisé : 1) à formuler des objectifs pour les programmes visant l'autonomisation des femmes ; 2) à concevoir des stratégies pour atteindre ces objectifs ; des stratégies qui visent les femmes et les hommes, au niveau des ménages et des entreprises ; 3) à contrôler les résultats obtenus.

Ce cadre établit une distinction entre atteindre, bénéficier et autonomiser et souligne que le simple fait d'atteindre les femmes, en les incluant comme employées dans une entreprise, ou même en les formant, ne garantit pas qu'elles en bénéficieront en termes d'amélioration du bien-être (socio-économique) ou

⁵ FAO (2016) *Développer des chaînes de valeur sensible au genre. Un cadre d'orientation*, p. 16-20.

⁶ IFPRI, Meinzen-Dick, Ruth, et al. (2017). *Les projets de développement agricole atteignent-ils les femmes, leur profitent-ils ou les rendent-ils autonomes ?* Document d'expert préparé par l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires.

qu'elles seront autonomes, ou qu'elles auront le pouvoir de prendre des décisions dans leur famille ou dans l'entreprise.

Pour parvenir à l'autonomisation économique des femmes, les entreprises ne doivent pas se contenter d'atteindre les femmes : elles doivent s'assurer que les femmes bénéficient réellement des actions et s'efforcer également de les autonomiser, de renforcer leur capacité à faire des choix de vie stratégiques et à mettre ces choix en pratique.

Le cadre n'est pas seulement destiné à une utilisation générale dans le contexte du développement, mais il est également applicable aux entreprises. Le tableau 1 résume le cadre Portée - Bénéfice - Autonomisation tel qu'il a été adapté par les auteurs pour être utilisé par les membres de la RSPO.

Portée		Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Les femmes participent activement au secteur de l'huile de palme en tant que petit producteur, membre d'un ménage de petits producteurs ou employée.	Accroître le bien-être économique et social des femmes.	Renforcer la capacité des femmes à faire des choix de vie stratégiques, y compris des décisions financières, et à concrétiser ces choix sous forme de dépenses et d'investissements.
Stratégies	Chercher à réduire les obstacles à la participation des femmes dans les petits producteurs (en tant qu'agricultrices et en tant qu'épouses). Mettre en place un système de quotas pour le pourcentage de femmes dans les événements de formation. Engager activement des femmes, également pour des emplois permanents et des postes de direction.	Vérifier si les femmes appliquent les connaissances et les compétences acquises pendant les cours de formation ; si les femmes sont promues à des postes plus permanents et de direction, etc. Améliorer les stratégies appliquées ou ajouter des stratégies supplémentaires, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • ajouter la fourniture d'intrants à la formation aux bonnes pratiques agricoles (BPA). • mettre en place un programme de mentorat pour le personnel féminin. 	Renforcer le pouvoir de décision des femmes dans les ménages et les communautés, en appliquant une approche de couple. Assurez-vous du soutien des maris et des dirigeants de la communauté. S'attaquer aux principaux domaines d'inégalité entre les sexes ou de déresponsabilisation des femmes (par exemple, la violence sexiste) en sensibilisant les hommes et les femmes.
Mesure	Nombre/proportion de <ul style="list-style-type: none"> • les petites exploitations féminines. • les femmes salariées dans différents types 	Données ventilées par sexe pour les résultats, tels que : <ul style="list-style-type: none"> • postes au sein de l'entreprise. • revenu/prêt. 	Le pouvoir de décision des femmes sur, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • la production agricole.

Portée		Bénéfices	Autonomiser
	<p>d'emplois (également les emplois permanents, les emplois techniques et les postes de direction).</p> <ul style="list-style-type: none"> les femmes utilisant un service, par exemple l'obtention d'un prêt (plus important) ou la participation à une formation sur les bonnes pratiques agricoles. 	<ul style="list-style-type: none"> productivité. actifs. la nutrition. l'utilisation du temps, etc. en raison de leurs activités dans le secteur de l'huile de palme. 	<ul style="list-style-type: none"> le revenu ou la consommation alimentaire des ménages. <p>Réduction de la déresponsabilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> la violence sexiste. la charge de temps. une mobilité réduite.

Tableau 1. Le cadre Portée – Bénéfice - Autonomisation adapté au secteur de l'huile de palme

L'argument commercial en faveur de l'émancipation économique des femmes

La RSPO reconnaît qu'il existe des arguments commerciaux pour que les entreprises promeuvent activement l'émancipation économique des femmes. La Société financière internationale (SFI)⁷ et plusieurs autres organisations internationales⁸ soutiennent qu'il existe un "argument commercial" pour une stratégie commerciale sensible au genre. Une analyse de rentabilité est une motivation ou une justification d'une action qui est censée rendre les processus de l'entreprise plus efficaces ou les produits plus précieux. Il est proclamé que le genre compte dans les décisions commerciales, et que la promotion de l'égalité des sexes est une opportunité pour les entreprises - et non une limitation.

La Société financière internationale (SFI)⁹ et d'autres institutions énumèrent plusieurs avantages potentiels pour les entreprises agroalimentaires qui mettent en œuvre des politiques et des pratiques tenant compte de la dimension de genre dans l'emploi des travailleurs. Ces avantages pour l'entreprise en tant qu'employeur vont de l'amélioration de la réputation, de la réduction de la rotation du personnel et de l'augmentation du vivier de talents à l'amélioration des processus de travail et à des gains stratégiques plus larges.

Les avantages pour les entreprises qui s'approvisionnent auprès des petits producteurs sont principalement liés à la stabilité de la chaîne d'approvisionnement, à la qualité des produits et au rendement. Les avantages peuvent être regroupés en quatre domaines principaux (voir figure 4).¹⁰ Ces quatre domaines seront utilisés pour décrire les arguments commerciaux en faveur de l'application des différentes stratégies présentées dans ce guide.

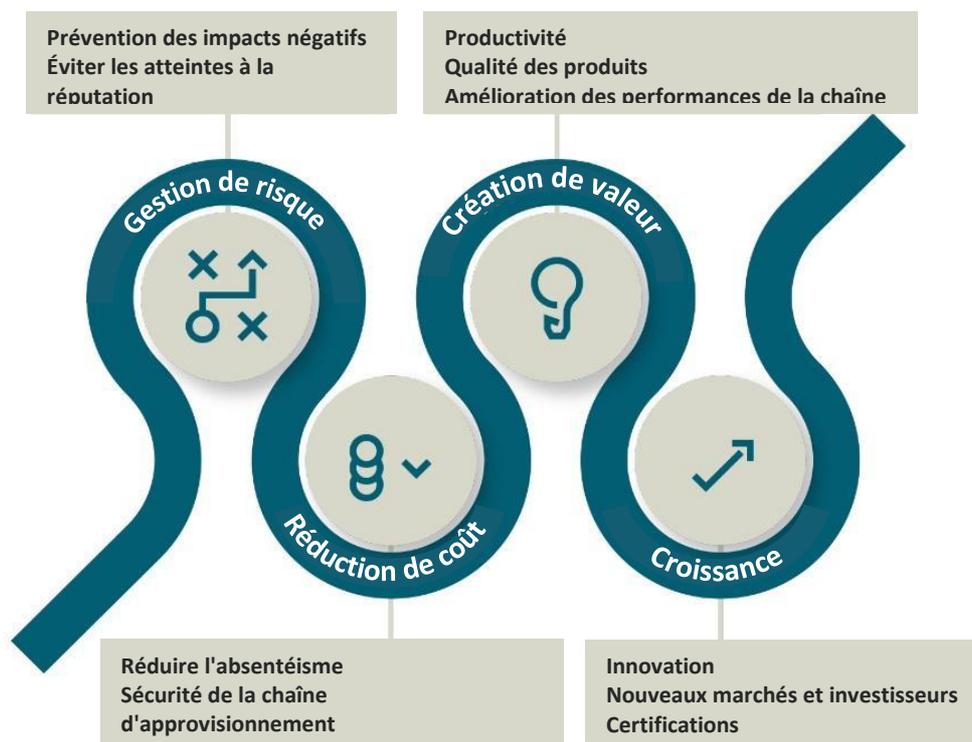
⁷ SFI/Groupe de la Banque mondiale (2016). *Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agro-business*.

⁸ En ce qui concerne les avantages de la diversité des genres dans l'emploi, d'autres sources utiles sont Credit Suisse 2012 ; Oak Foundation, Dalberg, ICRW et WITTER 2014 ; et McKinsey & Company 2017.

⁹ IFC (2013). *Investir dans l'emploi des femmes, bon pour les affaires, bon pour le développement*, p. 4.

¹⁰ AgriProFocus/ Fair & Sustainable (2019). *The business case for women's empowerment* a figure based on the IFC figure (2013) p. 4.

L'analyse de rentabilité de l'autonomisation des femmes



© AgriProFocus / Fair & Sustainable 2018

Figure 4 L'analyse de rentabilité de l'autonomisation des femmes

PARTIE II L'ENTREPRISE EN TANT QU'EMPLOYEUR

Stratégies pour répondre aux contraintes liées au sexe des employés féminins

Principe 3 Optimise productivity, efficiency, positive impacts and resilience

Principe 6 Respect workers' rights and conditions

Pourquoi la gestion des ressources humaines sensible au genre est-elle importante ?

Une entreprise a tout intérêt à attirer, développer et conserver une main-d'œuvre talentueuse, surtout si elle le fait de manière à promouvoir l'égalité des sexes. Dans de nombreux pays, il s'agit même d'une obligation légale. Comme cela correspond à l'ambition des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, le Pacte mondial des Nations unies de 2010 et ONU Femmes ont élaboré les principes d'autonomisation des femmes (WEP) pour que les entreprises puissent mettre cela en pratique. Les ¹¹ principes et critères de 2018 sont en accord avec les WEPs.

¹¹ ONU Femmes et ONU Global Compact, 2010 Principes d'autonomisation des femmes. Regardez cette vidéo d'animation par Global Compact Turquie sur Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=xP2pOKsQUc8>.

Principes d'autonomisation des femmes : L'égalité, c'est du sérieux

1. Mettre en place un leadership d'entreprise de haut niveau pour l'égalité des sexes.
2. Traiter toutes les femmes et tous les hommes équitablement au travail - respecter et soutenir les droits de l'homme et la non-discrimination.
3. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs, hommes et femmes.
4. Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
5. Mettre en œuvre des pratiques de développement d'entreprise, de chaîne d'approvisionnement et de marketing qui renforcent l'autonomie des femmes.
6. Promouvoir l'égalité par des initiatives communautaires et des actions de sensibilisation.
7. Mesurer et rendre compte publiquement des progrès réalisés en matière d'égalité entre les sexes.

Source : Pacte mondial des Nations unies et ONU Femmes, 2010

La direction est généralement fortement motivée pour identifier et atténuer tout risque pour son entreprise. Toutes les obligations et tous les risques suivants peuvent avoir une composante de genre :

- Obligations réglementaires (respect des normes et de la législation, par exemple en matière de non-discrimination, de congé de maternité, de santé et de sécurité au travail).
- Gestion des risques opérationnels (veiller à ce que les femmes soient bien équipées pour leur travail et utilisent des équipements de protection, et veiller à ce que les femmes soient en sécurité dans les vastes plantations et ne soient pas harcelées).
- Gestion du risque de réputation (éviter l'exploitation des travailleuses et le harcèlement sur le lieu de travail).

La résolution de ces problèmes permet d'éviter des coûts, par exemple pour réparer les dommages causés à la réputation. Elle apporte également des avantages car une réputation améliorée ou assurée d'une plantation/usine sans conflit est favorisée par les acheteurs/fabricants. Elle facilite l'accès à des investissements substantiels de la part des institutions financières, des investisseurs et des sociétés mères, par exemple pour les investissements de replantation.

Dans cette partie, nous nous intéressons aux travailleurs directement employés par l'entreprise, sur la plantation ou dans l'usine, par exemple, ainsi qu'aux travailleurs des petits producteurs.

Pourquoi l'entreprise est-elle responsable de la gestion des ressources humaines tenant compte de la dimension de genre dans les régimes de petits producteurs ?

Selon la RSPO, les "petits producteurs associés" sont des propriétaires terriens ou leurs délégués qui ne disposent pas de : (1) un pouvoir de décision exécutoire sur l'exploitation des terres et les pratiques de production; et/ou (2) la liberté de choisir la manière dont ils exploitent leurs terres, le type de cultures à planter et la manière dont ils les gèrent (comment ils organisent, gèrent et financent les terres). Cela signifie que l'entreprise gère la plupart, voire la totalité, des activités opérationnelles sur les exploitations du régime. Pour certaines activités, comme la récolte, elle peut recruter des travailleurs par le biais de prestataires de services, mais dans l'ensemble, l'entreprise est également chargée de veiller à ce que les petits producteurs respectent les principes de la RSPO. Par conséquent, dans ce chapitre, les stratégies indiquées s'appliquent également aux travailleurs (femmes) des petits producteurs.

Dans le cas des groupes/organisations de petits producteurs indépendants, le conseil d'administration de l'organisation est chargé de veiller à ce que ses membres traitent leurs employés en tenant compte de la dimension de genre, ce qui signifie qu'ils doivent s'attaquer aux contraintes liées au genre de leur main-d'œuvre féminine afin de leur offrir les mêmes chances qu'à leurs homologues masculins.

Qu'est-ce qui fait obstacle à la prise en compte des contraintes liées au sexe des employés féminins ?

Les femmes ne sont pas considérées comme un élément important de la main-d'œuvre.

Dans de nombreux endroits, la division du travail sur la plantation, fondée sur la tradition et les normes sociales, est devenue un modèle. Ainsi, les femmes sont souvent chargées d'appliquer des engrais, de pulvériser des pesticides et de ramasser les fruits détachés, tandis que les hommes sont responsables de la récolte, de l'élagage et de la conduite des camions. De même, la pollinisation est souvent un travail pour les femmes. Les activités exercées par les femmes sont généralement des emplois à la pièce ou occasionnels, avec un salaire inférieur payé à la journée. Elles ne bénéficient pas des prestations de sécurité sociale qui accompagnent les contrats à durée indéterminée, que les hommes ont plus souvent. Par conséquent, les femmes ont très peu de possibilités de mobilité ascendante au sein de l'entreprise.

Les femmes représentent également une proportion plus faible de la main-d'œuvre des plantations parce qu'elles doivent souvent combiner le travail d'ouvrier avec le travail de soins non rémunéré, y compris les soins aux enfants et aux adultes dépendants, les travaux ménagers (tels que la cuisine, le nettoyage ou la collecte d'eau ou de bois de chauffage) et le travail communautaire non rémunéré. Le travail de soins non rémunéré affecte la disponibilité, la mobilité et l'autonomie des femmes. Il réduit la capacité des femmes à s'engager dans un travail salarié permanent et les conduit à abandonner des emplois mieux rémunérés par manque d'arrangements "flexibles" lorsqu'elles deviennent mères. De nombreuses salariées comptent sur des femmes et des enfants plus âgés, généralement leurs filles, pour s'occuper de leurs jeunes enfants ou recourent à des modes de garde de mauvaise qualité qui peuvent être dangereux ou entraver le développement de la petite enfance. Cela provoque du stress chez les employées, les détourne de leur travail et conduit souvent à l'absentéisme. Bien que les entreprises remarquent l'absentéisme et parfois les taux élevés de rotation du personnel, il est rare qu'elles en analysent les causes profondes et y remédient.

Il existe également une idée fautive selon laquelle investir dans les femmes ne profite pas aux hommes, mais il existe des bonnes pratiques issues de l'industrie de l'huile de palme et d'autres secteurs qui démontrent que combler l'écart entre les hommes et les femmes renforce la stabilité de l'entreprise et assure le revenu et le bien-être des familles.

L'analyse de rentabilité n'est pas perçue

On ne sait toujours pas comment l'investissement dans le personnel féminin peut réduire les coûts et aider à obtenir une main-d'œuvre qualifiée et stable. Le rapport de l'IFC, "The Business Case for Women's Employment in Agriculture", se concentre sur les femmes employées directement et sur la main-d'œuvre salariée, principalement parmi les employeurs de l'agro-industrie à grande échelle. Il souligne que lorsque les entreprises investissent dans la main-d'œuvre féminine, elles contribuent à améliorer leur réservoir de main-d'œuvre et de talents, à réduire les coûts de recrutement et de rotation, à accroître l'innovation et à offrir des possibilités de perspectives diverses au sein de la main-d'œuvre et de la direction. En outre, des normes de travail élevées et des emplois de qualité peuvent faciliter l'accès aux acheteurs des marchés haut de gamme. Les entreprises améliorent ainsi leurs gains commerciaux tout en soutenant en fin de compte une croissance inclusive pour les travailleuses de l'agrobusiness.¹²

Un autre rapport de l'IFC, intitulé "Investing in women along agribusiness value chains" (Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agrobusiness), illustre l'intérêt commercial d'investir dans les acteurs féminins de la chaîne de valeur et de l'agrobusiness. Pour les entreprises qui dépendent fortement des matières premières agricoles, les écarts entre les sexes restent un obstacle persistant à la croissance, à la rentabilité et à la durabilité. Les disparités entre les sexes en matière d'intrants et de production peuvent réduire la quantité et la qualité de la récolte ; les disparités entre les sexes en matière de traitement et de stockage après récolte peuvent entraîner des pertes après récolte ; et les disparités entre

¹² Société financière internationale (2016). *Les arguments commerciaux en faveur de l'emploi des femmes dans l'agriculture.*

les sexes en matière de transport, de marketing et de vente peuvent aboutir à des marchés fragmentés et inefficaces. Les entreprises qui appliquent des solutions intelligentes du point de vue du genre obtiennent de meilleurs résultats. Si cela est vrai pour les grandes entreprises agroalimentaires, les marques ou les détaillants, un message clé de ce rapport montre que de nombreuses opportunités existent également pour les petites et moyennes entreprises.¹³

La publication d'Unilever et d'Oxfam " *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work* " (2019) mentionne les arguments commerciaux suivants en faveur de la reconnaissance, de la réduction et de la redistribution du travail de soins non rémunéré des femmes et des filles :

1. Acquisition et rétention des talents : Les entreprises qui appliquent des politiques telles que le congé parental ou familial payé et des modalités de travail flexibles permettent aux employés de gérer les responsabilités familiales et domestiques non rémunérées et ont plus de facilité à attirer et à retenir les travailleurs.
2. Productivité et engagement des employés : Les employeurs qui adoptent une vision globale de la vie des travailleurs, y compris des responsabilités liées à la garde et au ménage, ce qui permet d'aborder les aspects à l'origine de la distraction, de la fatigue et de l'absentéisme des employés, peuvent améliorer les performances et l'engagement de la main-d'œuvre.
3. Résilience et diversité de la chaîne d'approvisionnement : Les entreprises qui encouragent les employeurs de leur chaîne d'approvisionnement à s'attaquer aux problèmes du travail de soins non rémunéré peuvent contribuer à la création de sources d'approvisionnement stables et diversifiées, ce qui leur permet d'atténuer les risques et de répondre aux besoins des clients.¹⁴

Stratégies pour les employés féminins

Afin d'aborder les problèmes sociaux détectés chez les employés féminins et de stimuler une plus grande conformité avec les P&C de la RSPO, ce guide décrit quatre stratégies liées aux employés féminins qui permettront aux entreprises d'améliorer leurs performances.

Stratégie 1. L'égalité des sexes sur le lieu de travail

Stratégie 2. Des conditions de travail flexibles pour les hommes et les femmes

Stratégie 3. Lutter contre la violence sexiste

Stratégie 4. Égalité des chances en matière d'emploi

¹³ Société financière internationale (2016). *Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agrobusiness*.

¹⁴ Unilever et Oxfam (2019). *Briefing commercial sur les soins non rémunérés et le travail domestique*.

Stratégie 1. L'égalité des sexes sur le lieu de travail

Indicateur 6.1.6 Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale

Critère 6.7 L'environnement de travail est sûr et sans risque excessif pour la santé.

Critère 6.1 Toute forme de discrimination est interdite

Critère 3.6 Un plan de santé et de sécurité au travail est documenté, communiqué et mis en œuvre.

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

La plupart des employés du secteur de l'huile de palme sont des hommes. Ils travaillent dans les plantations et les usines et effectuent des travaux perçus comme pénibles. La plupart d'entre eux ont des contrats permanents. Les femmes font surtout du travail occasionnel, ce qui entraîne une irrégularité continue et un faible revenu familial. Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, les femmes sont surtout impliquées dans la pulvérisation et la fertilisation, ou la récolte des fruits en vrac, qui sont des emplois occasionnels et peu rémunérés. La nature irrégulière de ces emplois fait qu'il est difficile pour les femmes de planifier et de combiner ces emplois avec les obligations familiales telles que les soins non rémunérés et les tâches ménagères. Les hommes sont souvent employés pour de longues périodes, comme la saison entière, ou ont un poste permanent. Cela apporte de la stabilité et, outre la rémunération, des avantages supplémentaires comme l'inclusion dans la sécurité sociale, l'assurance maladie et, parfois, les régimes de retraite. Il existe quelques exceptions, où les femmes travaillant dans l'administration ou le laboratoire ont des contrats permanents, tout comme les femmes travaillant dans les services de santé et les garderies de l'entreprise. Dans de nombreux cas, les sièges sociaux des entreprises comptent une proportion plus élevée de personnel féminin.

Les conditions de travail dans la plantation sont en général très dures. Les travailleurs des unités d'entretien des plantes (principalement des femmes) reçoivent des objectifs concernant le nombre de sacs d'engrais qu'ils doivent épandre, de réservoirs de produits chimiques qu'ils doivent pulvériser ou de rangées de plantes qu'ils doivent désherber. Si l'ouvrier n'atteint pas l'objectif fixé, son salaire journalier est réduit ou le travail qu'il n'a pas terminé est ajouté à l'objectif du jour suivant. Il est donc nécessaire de faire appel à des travailleurs non enregistrés (femmes ou hommes, parfois des enfants) pour atteindre l'objectif. Le paiement n'est pas toujours un paiement net ; des coûts en sont parfois déduits. Les travailleurs doivent payer leur équipement de protection, le transport en moto dans la plantation, etc. ce qui réduit d'autant leur salaire déjà faible. La pulvérisation de pesticides entraîne des risques pour la santé reproductive, tels que des fausses couches, des accouchements prématurés, un faible poids à la naissance et des anomalies congénitales, et l'application d'engrais peut avoir des répercussions sur la santé.

Certains travailleurs occasionnels (surtout des femmes) ne sont pas embauchés directement par l'entreprise mais indirectement par l'intermédiaire d'un tiers. Ils reçoivent leur salaire du contremaître sans fiche de paie et sans droit à l'assurance maladie, aux congés ou aux frais de récupération en cas d'accident de santé. Les travailleurs occasionnels sont souvent engagés pour un maximum de certains jours par mois, afin de les maintenir dans le statut de travailleurs occasionnels. En Indonésie, il s'agit généralement d'un maximum de 20 jours, mais parfois moins. Les femmes apprécient parfois cette situation car elles ont également d'autres activités qui les occupent, comme un potager, une parcelle de riz ou un petit commerce. Les femmes disent également ne pas se sentir en sécurité dans la plantation. Elles doivent parfois marcher seules sur de longues distances et craignent les serpents et autres animaux sauvages. Elles craignent également le harcèlement sexuel.

Les questions susmentionnées sont des sujets traités dans les conventions collectives et autres négociations entre la direction et les travailleurs organisés. Mais la réalité est que les comités de travailleurs et/ou les syndicats, en général, sont dominés par les hommes et ne représentent pas suffisamment les travailleuses et leurs besoins. Les comités pour l'égalité des sexes soutiennent la direction en analysant et en suggérant des moyens de répondre aux besoins des femmes, mais ils n'ont pas toujours l'expérience ou la connaissance des expériences d'autres entreprises qui pourraient servir d'exemples ou d'inspiration.

Actions clés pour remédier à ces contraintes liées au genre

- 1.1 Garantir l'égalité dans les contrats et les modalités de paiement.
- 1.2 Améliorer les conditions de travail des femmes dans les plantations.
- 1.3 Impliquez les femmes dans la communication entre les travailleurs et la direction.

Comment mener à bien ces actions clés

- 1.1 Garantir l'égalité dans les contrats et les modalités de paiement.
 - Ancrer l'égalité des sexes dans la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Cette politique comprend les éléments suivants : (Critère 6.1)
 - Une sécurité d'emploi égale et tous les avantages et conditions de service.
 - L'égalité de rémunération, y compris les avantages, et l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale, ainsi que l'égalité de traitement dans l'évaluation de la qualité du travail.
 - Donner à davantage de femmes des contrats permanents, saisonniers ou non, y compris les avantages qui y sont associés.
 - Envisagez d'embaucher des couples, mais donnez un contrat au mari et à la femme pour éviter que la femme ne perde son emploi si son mari part.
 - Lutter contre l'exploitation des travailleurs (femmes) par des entrepreneurs tiers, de préférence en les embauchant directement.
 - Ne pas déduire du salaire les coûts des équipements de protection individuelle et du transport dans la plantation (en moto ou en camion), réduisant ainsi un salaire déjà faible.
 - Payer des salaires égaux aux hommes et aux femmes pour des emplois équivalents. (Indicateur 6.1.6)
 - Communiquez la politique de non-discrimination et d'égalité des chances de l'entreprise et assurez-vous que cette politique est mise en œuvre de manière à prévenir toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. (Indicateur 6.1.1)
 - Documenter la répartition des sexes dans toutes les catégories d'emploi. (Critère 1.1)
 - Surveiller les travailleurs et les groupes, y compris les communautés locales, les femmes et les travailleurs migrants, pour s'assurer qu'ils n'ont pas été victimes de discrimination. (Indicateur 6.1.2)

Exemple : Société Musim Mas - Contrats de travail pour les couples

La multinationale singapourienne Musim Mas a mis en place un nouveau système de contrat pour remédier au taux de rotation élevé, en particulier chez les femmes. Auparavant, l'entreprise recrutait séparément les hommes pour la récolte des régimes de fruits frais (FFB) et les femmes pour la pulvérisation des palmiers. Conformément aux pratiques répandues dans le secteur de l'huile de palme, les hommes avaient plus souvent un contrat que les femmes. Les femmes étaient pour la plupart des travailleuses occasionnelles. L'entreprise a connu une forte rotation des travailleurs occasionnels et a dû faire face à des coûts de recrutement toujours plus élevés, ainsi qu'à des coûts élevés pour la formation des femmes nouvellement recrutées.

Musim Mas a introduit un nouveau système de recrutement dans lequel le mari et la femme d'une même famille se voient désormais proposer un contrat. Le taux de rotation a diminué. Les hommes et les femmes sont tous deux payés et peuvent bénéficier d'autres avantages, tels que l'assurance et la sécurité sociale. Ils reçoivent tous deux une formation. La loyauté envers l'entreprise a augmenté. L'entreprise a également mentionné des économies sur la fourniture de logements. Une seule maison profiterait désormais à deux employés à la fois. Lorsque le mari et la femme ont tous deux un contrat, ils ont également leur propre revenu. Pour les femmes, cela contribue à leur indépendance financière et renforce également leur estime de soi.

1.2 Améliorer les conditions de travail des femmes dans les plantations (critères et indicateurs 6.7 - 6.7.3 - 6.7.4, et principe 2 sur les pratiques éthiques).

- Veillez à ce que le paiement soit raisonnable et les objectifs/quotas réalisables, intégrez cet aspect dans les négociations des contrats, tant avec les travailleurs permanents qu'occasionnels.¹⁵
- Organisez les femmes en groupes pour qu'elles ne soient pas seules dans la plantation et qu'elles travaillent ensemble et en équipe.
- Veillez à ce que le traitement des morsures de serpent ou d'autres petites blessures soit disponible dans la plantation, et pas seulement dans un lieu central éloigné.
- Veillez à ce que des vêtements de protection pour la pulvérisation soient disponibles pour les femmes et utilisés.
- Assurer des contrôles de santé réguliers (analyses de sang, etc.) pour contrôler la situation sanitaire, et communiquer les résultats du test afin que les femmes connaissent leur situation sanitaire.
- Fournir une formation sur la santé et la sécurité, qui soit accessible à l'ensemble du personnel, des travailleurs, des petits producteurs et des cultivateurs sous-traitants, en tenant compte des besoins spécifiques liés au genre, et qui couvre les aspects applicables des P&C de la RSPO, sous une forme qu'ils comprennent, et qui comprenne des évaluations de la formation. (Indicateur 3.7.1).
-

1.3 Impliquer les femmes dans la communication entre les travailleurs et la direction (Indicateur 6.1.5 et Principe 2)

- Promouvoir la participation des femmes dans les comités de travailleurs, les syndicats et/ou les comités d'égalité des sexes pour faire entendre leur voix et veiller à ce qu'elles soient fortement représentées dans toutes les communications entre la direction et les travailleurs pour s'assurer que les droits et les besoins des femmes sont pris en compte.
- Encouragez et aidez les femmes à devenir membres de l'une de ces structures. Cela peut se faire en invitant des intervenants syndicaux dans l'entreprise pour expliquer les avantages de l'adhésion.
- Utilisez ces canaux pour sensibiliser aux droits et aux besoins des femmes.
- Encouragez et aidez les femmes à s'exprimer dans ces structures en leur demandant de faire équipe et de se coacher mutuellement pour défendre leurs droits et en fixant des objectifs clairs pour augmenter le nombre de femmes dans ces structures.
- Mettre en place un comité pour l'égalité des sexes chargé de sensibiliser, d'identifier et de traiter les sujets de préoccupation, ainsi que les opportunités et les améliorations pour les femmes. (Indicateur 6.1.5)
- Les plaintes doivent être traitées par des mécanismes tels que les comités consultatifs mixtes (CCM), avec une représentation des femmes. (Critère 4.2)
- Assurer la participation à la prise de décision des groupes considérés comme politiquement défavorisés, tels que les populations autochtones et les femmes. (Critère 4.5)
- Un mécanisme de règlement des griefs qui respecte l'anonymat et protège les plaignants lorsqu'ils le demandent est établi, mis en œuvre et communiqué à tous les niveaux de la main-d'œuvre.
- (Indicateur 6.5.4)

¹⁵ Les P&C font référence à la mise en œuvre du DLW, mais jusqu'à ce que des critères de référence soient disponibles, il est important de payer un salaire minimum même si le paiement est effectué sur une base horaire ou à la pièce - voir par exemple les P&C 6.2.6.

Comités de genre

Selon la RSPO (2017), il est possible de demander la mise en place d'un comité pour l'égalité des sexes traitant spécifiquement des domaines qui préoccupent les femmes afin de se conformer aux P&C de la RSPO. Ce comité, composé de représentants de tous les domaines de travail, examinera des questions telles que la formation sur les droits des femmes, le conseil aux femmes touchées par la violence, les structures d'accueil des enfants à fournir par les cultivateurs et les meuniers, l'autorisation pour les femmes d'allaiter jusqu'à neuf mois avant de reprendre les tâches de pulvérisation de produits chimiques, et l'octroi aux femmes de temps de pause spécifiques pour permettre un allaitement efficace. Les plaintes peuvent être traitées par des mécanismes tels que les comités consultatifs mixtes (CCM), avec une représentation des sexes. Les doléances peuvent être internes (employés) ou externes.

Comité pour l'égalité des sexes Cargill – Indonésie

Le comité pour l'égalité des sexes de Cargill est mis en place pour toutes les employées, avec des représentants des usines et des plantations. Ils tiennent des réunions mensuelles et traitent de sujets tels que les finances, etc. La présidente rend compte au chef de l'entreprise et les informations sur les sessions tenues sont communiquées aux employés. Le comité ne représente pas les petits producteurs indépendants, mais sur demande, il peut conseiller les agricultrices sur différents sujets. Cependant, lorsqu'un harcèlement est détecté, il est mentionné au chef du village.

Par ailleurs, dans certains villages, l'épouse du chef de village organise des sessions avec les petites productrices pour les sensibiliser à différents sujets. La relation entre le mari et la femme au niveau du ménage et l'équilibre des tâches restent des sujets difficiles à aborder car, dans la culture musulmane, l'homme est le chef de famille et cette culture est encore forte dans les villages. D'après leur expérience, il est plus facile de discuter de la prise de décision conjointe concernant l'éducation des enfants que de tout ce qui a trait au travail agricole, car les femmes préfèrent laisser cette tâche aux hommes.

Source: Entretien avec Yunita Widiastuti

Résultats pour l'entreprise

Gestion des risques

Éviter les atteintes à la réputation : L'intérêt des consommateurs et des médias pour les conditions de la chaîne d'approvisionnement augmente à mesure que le monde devient plus petit et plus interconnecté. Le fait d'être conscient des conditions réelles de la chaîne de valeur de l'entreprise et d'engager un dialogue constructif qui encourage l'amélioration continue de l'égalité des sexes réduit considérablement le risque pour une entreprise de subir une atteinte soudaine à sa réputation, par exemple lorsqu'il devient évident que les femmes ne reçoivent pas un salaire égal pour un travail égal.

Création de valeur

Réduction des coûts de recrutement et de formation : Les travailleurs occasionnels vont et viennent. Une rotation élevée du personnel entraîne des coûts liés au recrutement et à la formation continus de nouveaux employés. Si les femmes ont des contrats à plus long terme ou des emplois permanents, elles sont plus susceptibles de rester disponibles pour l'entreprise. Cela réduit les coûts de recrutement et de sureffectif pour couvrir l'absentéisme.

Réduction des coûts liés à l'absentéisme : Les entreprises qui appliquent des politiques telles que des modalités de travail flexibles permettent aux employés de gérer les responsabilités familiales et domestiques non rémunérées et ont plus de facilité à attirer et à retenir les travailleurs. Cela réduit l'absentéisme.

Création de valeur

Conformité aux normes : les actions suggérées conduisent à une meilleure conformité aux P&C de la RSPO, vérifiée lors des audits de la RSPO. Le statut d'audit est mentionné sur le site internet de la RSPO et soutient la stratégie d'atténuation des risques de l'entreprise.

Amélioration de la productivité, puisque la rétention des travailleurs augmente et que l'absentéisme diminue. Elle est également liée à l'élément de réduction des coûts.

Croissance

Réputation en tant qu'employeur soucieux de l'égalité des sexes : L'accès à des marchés durables à haute valeur ajoutée.

Résultats pour les femmes

Portée		Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	L'égalité de rémunération et de contrat entre les hommes et les femmes.	Des salaires plus élevés, une plus grande stabilité et sécurité des revenus et de meilleures conditions de travail.	La voix des femmes est entendue dans la communication entre la direction et les travailleurs.
Stratégies	<p>Développer différents types d'arrangements pour remplacer le travail occasionnel et les arrangements à la pièce pour les femmes.</p> <p>Le département des ressources humaines vérifie si les femmes sont moins bien payées que les hommes pour un travail similaire. Si c'est le cas, les contrats sont adaptés.</p>	<p>Faites un suivi si les femmes Sont bénéficiaires de (nouvelles) dispositions visant à remplacer les régimes de rémunération à la pièce pour le travail permanent et de possibilités d'être inclus dans les régimes de sécurité sociale (et de retraite).</p> <p>Améliorer les conditions de travail des femmes.</p> <p>Rendre les services de santé disponibles.</p> <p>Assurer la sécurité dans la plantation.</p>	<p>Communiquer la politique d'égalité des sexes dans les contrats aux employés.</p> <p>Sensibiliser l'ensemble du personnel et des superviseurs à l'importance de bonnes conditions de travail pour les femmes.</p> <p>Communiquer les réalisations.</p> <p>Encourager et aider les femmes à devenir membres des comités de travailleurs, des syndicats et des comités pour l'égalité des sexes, et à participer aux conventions collectives.</p>
Mesure	<p>Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans des emplois saisonniers et permanents. - obtenir le même salaire pour des emplois similaires. 	<p>Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - les régimes de sécurité sociale. - d'autres prestations (par exemple, le logement). 	<p>Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans les différentes structures.

Stratégie 2. Des conditions de travail flexibles pour les hommes et les femmes

Indicateur 6.5.3 Permettre des pauses rémunérées

Indicateur 6.1.4 Un emploi alternatif est proposé aux femmes enceintes.

Indicateur 6.1.5 Un comité pour l'égalité des sexes est en place.

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

Une contrainte générale est que les femmes combinent travail et soins (familiaux) non rémunérés. Elles s'occupent des jeunes enfants, emmènent les membres de la famille à des rendez-vous médicaux ou s'occupent des membres âgés de la famille. Toutes ces tâches s'ajoutent aux tâches ménagères habituelles. En général, les hommes laissent ces soins non rémunérés à leur femme, leur mère ou leur fille. Il est courant que les femmes choisissent de s'occuper de leur famille plutôt que de faire un quart de travail. C'est une contrainte qui revient sous plusieurs formes, qui s'explique d'elle-même et qui s'ajoute à la situation générale de faible revenu des travailleuses : le travail permanent n'est pas flexible et le

travail occasionnel est flexible mais incertain. Pour les entreprises, cependant, cela signifie un coût dû à une rotation élevée du personnel et à l'absentéisme.

Les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent pas travailler avec des produits chimiques, car elles courent de graves risques pour leur santé. C'est exact, mais malheureusement, cela signifie aussi que les femmes abandonnent leur travail lorsqu'elles tombent enceintes. Les contrôles de grossesse entrent souvent en conflit avec les horaires de travail habituels. Bien que cela soit illégal, il arrive que des femmes soient licenciées lorsqu'elles sont enceintes. Le lait en poudre est cher et parfois de mauvaise qualité, ce qui n'en fait pas une bonne alternative à l'allaitement maternel, qui est plus sain. En outre, des services de garde d'enfants abordables ne sont pas toujours disponibles. Les femmes décident donc de rester à la maison ou de demander à une fille ou à un membre de la famille de rester à la maison après l'école pour s'occuper des enfants.

Actions clés pour remédier à ces contraintes liées au genre

- 2.1 Permettre une plus grande flexibilité des horaires de travail afin de permettre la combinaison d'un emploi et d'un travail de soins.
- 2.2 Proposer un autre emploi aux femmes enceintes et allaitantes.
- 2.3 Reconnaître et soutenir les employés ayant des responsabilités en matière de soins.
- 2.4 Communiquer les nouvelles politiques et sensibiliser les hommes à la redistribution des tâches de soins dans leurs familles.

Comment mener à bien ces actions clés

- 2.1 Permettre une plus grande flexibilité des horaires de travail afin de permettre la combinaison d'un emploi et d'un travail de soins.
 - Développer des programmes et des formations sur les droits des femmes, mettre en place des structures de garde d'enfants pour permettre aux femmes d'allaiter jusqu'à neuf mois avant de reprendre les tâches de pulvérisation ou d'utilisation de produits chimiques, et donner aux femmes des temps de pause spécifiques pour permettre un allaitement efficace. (Critère 6.5)
 - La direction a évalué les besoins des nouvelles mères, en consultation avec elles, et des mesures sont prises pour répondre aux besoins qui ont été identifiés. Le comité pour l'égalité des sexes peut en assurer le suivi. (Indicateur 6.5.3)
 - Analyser comment assouplir les horaires de travail et veiller à ce qu'aucune heure supplémentaire obligatoire ne soit nécessaire pour compenser le temps consacré aux responsabilités familiales.
 - Il peut s'agir de permettre aux travailleurs de commencer plus tard lorsqu'ils ont un rendez-vous médical ou de créer des pauses ou des équipes flexibles.
 - Cela pourrait également se faire en assouplissant les horaires d'ouverture de la clinique médicale ou de la garderie, par exemple, afin de permettre aux parents, et en particulier aux mères, de combiner leurs rendez-vous avec leur travail.
 - Un horaire de travail plus souple permet de retenir les travailleuses et ne les oblige pas à choisir de s'occuper de tâches de soins au lieu de travailler.
 - Sensibiliser au fait que les hommes ont aussi des responsabilités en matière de soins.
 - Au lieu de transformer le travail occasionnel en emplois permanents, une entreprise pourrait également envisager d'améliorer la vie des travailleurs occasionnels.

Améliorer la qualité de vie des femmes et des travailleurs occasionnels

Selon Lim Shu Ling, responsable de la communication en matière de durabilité au sein de la société d'huile de palme *Golden-Agri Resources* (GAR), basée à Singapour, la question du statut professionnel des femmes est plus complexe et la division du travail dans l'industrie de l'huile de palme ne reflète pas nécessairement une discrimination à l'égard des femmes. "Certains travaux, comme la récolte de régimes lourds de palmier à huile, sont physiquement exigeants et sont donc confiés aux hommes", explique-t-elle. Toutefois, cette situation peut être considérée différemment dans d'autres régions.

"Je suppose que l'on pourrait regarder l'agro-industrie et penser que les femmes ne sont peut-être pas traitées sur un pied d'égalité avec les hommes, parce que l'on a l'impression que davantage de femmes occupent des emplois à temps partiel", dit-elle. "Mais il y a un danger de ne pas examiner d'assez près les conditions spécifiques du secteur agricole et la façon dont les rôles des femmes se jouent dans des environnements plus ruraux dans une communauté agricole."

Elle ajoute que de nombreuses femmes préfèrent la flexibilité dans leurs horaires de travail et qu'elles doivent généralement jongler avec plusieurs tâches ménagères, ce qui explique pourquoi la plupart d'entre elles sont embauchées à temps partiel. Le GAR offre aux femmes qui choisissent de travailler à temps partiel des postes à durée déterminée afin qu'elles puissent s'acquitter d'autres responsabilités telles que l'entretien du ménage, l'entretien des jardins familiaux.

Source : www.eco-business.com/GAR

2.2 Offrez un emploi alternatif aux femmes enceintes et allaitantes (Indicateur 6.1.4).

- Assurer l'éducation des femmes et la sensibilisation de la main-d'œuvre au droit à la protection de la santé et de la sécurité dans les conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction. (Critère 6.5)
- La présence d'une crèche, d'une cafétéria et/ou d'une école dans l'entreprise offre aux femmes d'autres lieux de travail. Il s'agit non seulement d'un avantage social pour les travailleurs, mais aussi d'une alternative de travail pour les femmes enceintes et/ou allaitantes.
- Une autre option pourrait être d'employer ces femmes dans les pépinières ou les usines. Bien que l'opinion générale soit que les femmes font un travail moins intensif que les hommes dans les plantations, ce n'est pas tout à fait vrai. Transporter des conteneurs contenant des pesticides et des sacs d'engrais est loin d'être un travail léger et est probablement comparable à certains travaux dans les usines.
- Une idée pourrait être de donner aux femmes enceintes la possibilité de suivre des formations sur des sujets variés : alphabétisation, leadership féminin, formation sur la santé et la sécurité, sur la sensibilisation aux droits du travail, etc. créant ainsi plus d'opportunités.
- Envisagez d'appliquer des engrais organiques, car cela réduit considérablement le risque sanitaire pour toutes les personnes concernées.

2.3 Reconnaître et soutenir les employés ayant des responsabilités en matière de soins (critère 6.5).

- Soutenez les employés (ainsi que les travailleurs occasionnels) qui ont des responsabilités en matière de soins en mettant à disposition des crèches, des écoles et des services de santé au sein de l'entreprise ou de la communauté. Mettez ces services à disposition sans déduire les coûts du salaire (ce qui arrive parfois).
- Prévoyez des espaces pour l'allaitement ou le pompage du lait maternel.
- Envisagez des installations de stockage accessibles pour le lait maternel au sein de l'entreprise ou de la communauté.
- Ces arrangements évitent le stress et les inquiétudes concernant le bien-être des jeunes enfants des femmes et permettent aux enfants plus âgés (surtout les filles) de rester à l'école.

2.4 Communiquer les nouvelles politiques et sensibiliser les hommes à la redistribution des tâches de soins dans leurs familles (indicateur 6.1.5).

- Assurez-vous de l'adhésion des hommes. Les nouvelles politiques doivent être bien communiquées à tous les travailleurs.
- Cette démarche devrait être combinée à une sensibilisation des hommes à une répartition plus équitable des soins non rémunérés dans leurs familles.
- Souligner que lorsque les hommes n'assument pas leur juste part de travail non rémunéré, ils peuvent se priver d'expériences positives et valorisantes, comme les liens durables qui peuvent naître du temps passé avec leurs enfants pendant leur croissance.

Résultats pour l'entreprise

Gestion des risques

Éviter les atteintes à la réputation : Connaître et être transparent sur les conditions de la chaîne d'approvisionnement est une étape importante pour éviter les dommages (soudains) à la réputation. Participer à des dialogues constructifs avec les parties prenantes et apporter des améliorations lorsque cela est possible réduit considérablement les risques pour la réputation.

Réduction des coûts

Réduction des coûts de recrutement et de formation : Une rotation élevée du personnel entraîne des coûts liés au recrutement et à la formation continue de nouveaux employés. Si les femmes ont des horaires de travail plus flexibles et bénéficient d'emplois alternatifs lorsqu'elles sont enceintes ou allaitent, elles restent disponibles pour l'entreprise.

Création de valeur

Un meilleur moral et une meilleure productivité : Les femmes qui sont soutenues pour combiner travail et obligations familiales, ou qui peuvent travailler dans d'autres lieux lorsqu'elles sont enceintes, font preuve d'une plus grande loyauté envers l'entreprise. Cela augmente généralement la productivité et la qualité générale du travail.

Croissance

Capacité à répondre à une demande accrue de manière rentable et en tenant compte de la dimension de genre.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Des dispositions de travail flexibles sont en place.	Il est plus facile de combiner le travail avec les soins non rémunérés.	Reconnaissance du travail de soins non rémunéré des femmes.
Stratégies	Assouplir les horaires de travail. Identifier les emplois alternatifs pour les femmes enceintes et allaitantes.	Suivi de l'utilisation des horaires de travail flexibles et des dispositions relatives au congé parental pour la garde des enfants. Quels sont les obstacles à leur utilisation ? Ajuster les stratégies et/ou en ajouter de nouvelles : Mettre en place <ul style="list-style-type: none"> - des arrangements abordables pour la garde des enfants. - le congé parental. 	Impliquer efficacement les aidants dans la conception et la prise de décision afin qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations et élaborer des plans qui reflètent leurs besoins et leurs intérêts. Sensibiliser les hommes à la redistribution des tâches non rémunérées au sein de la famille. Sensibiliser les superviseurs pour qu'ils permettent aux employées de prendre un congé parental, de faciliter l'utilisation des installations d'allaitement ou d'occuper temporairement un autre emploi pendant leur grossesse ou leur allaitement.
Mesure	Modalités de travail flexibles. Soutien aux aidants.	Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes : <ul style="list-style-type: none"> - en utilisant les dispositions prévues. - appréciant les - arrangements. 	Exemples de : <ul style="list-style-type: none"> - les aidants se sentent reconnus. - les hommes ont recours à des modalités de travail flexibles. - tâches redistribuées dans les familles des travailleurs.

Exemple : L'entreprise SolTuna : Réduire l'absentéisme et la rotation du personnel féminin

En tant que seule usine de filetage et de mise en conserve de thon des îles Salomon, un pays où l'industrie du thon représente 18 % du PIB, SolTuna doit relever plusieurs défis. En raison de l'éloignement de l'usine, les coûts de la main-d'œuvre, du transport et des services d'assistance sont plus élevés que ceux de ses concurrents traditionnels de Thaïlande et des Philippines. Pour rester compétitive et protéger ce secteur important, SolTuna doit réduire ses coûts d'exploitation. Les principaux coûts susceptibles d'être réduits sont ceux liés à l'absentéisme et à la rotation élevés des employés, en particulier parmi le personnel de production où la participation des femmes est relativement élevée.

La plupart des travailleurs de l'établissement sont issus de l'agriculture de subsistance ou du travail informel et ont un faible niveau d'alphabétisation et de calcul. Au total, 86 % des travailleurs sont à court d'argent un jour avant le jour de paie. Pour couvrir les frais du ménage, ils n'ont pas d'autre choix que de vendre leurs propres produits, comme du poisson local, sur le marché, au lieu de travailler chez SolTuna. De cette façon, ils reçoivent de l'argent immédiatement, mais ils ne bénéficient pas d'une importante prime de présence à l'usine.

Les travailleurs absents sont pour la plupart des femmes jeunes et mariées, qui doivent s'occuper de leurs enfants et d'autres membres de leur famille. Au total, 44 % des lettres de démission citent les soins aux enfants ou aux personnes âgées comme raison du départ de SolTuna, tandis que 38 % de toutes les absences chez SolTuna sont dues à des congés de maladie, et 10 % supplémentaires à des "problèmes familiaux", notamment des violences sexistes. Dans l'entreprise, les femmes avaient peu de perspectives de carrière et d'accès au logement de fonction.

SolTuna a commencé à s'attaquer à ces contraintes en offrant aux femmes une plus grande flexibilité dans les horaires de travail et un accès à des emplois alternatifs. Les travailleurs ont été aidés à comprendre le calcul du salaire en fonction du nombre de jours travaillés et surtout du nombre d'heures supplémentaires effectuées. Ainsi, les travailleurs seront motivés pour faire des heures supplémentaires lorsque cela est nécessaire. Ils ont également examiné comment rendre la répartition des avantages plus équitable entre les hommes et les femmes. Une femme a été nommée présidente d'un comité spécialement mis en place et une représentation égale des travailleurs a été obtenue.

Il a permis de réduire considérablement les coûts liés au sureffectif et aux heures supplémentaires dues aux absences imprévues des employés. Le taux de satisfaction des employés a augmenté et a favorisé la rétention du personnel.

Source: Fair & Sustainable/AgriProfocus, 2019¹⁶

Stratégie 3. Lutter contre la violence sexiste

Critère 6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus (fondé sur le sexe) sur le lieu de travail.

What are the gender-based constraints?

Selon la FAO¹⁷, la violence fondée sur le genre (VFG) est une violence exercée contre une personne spécifiquement parce qu'elle est un homme ou une femme. La violence fondée sur le genre touche aussi bien les hommes que les femmes, mais les femmes en sont généralement la cible. C'est le résultat d'un rapport de force inégal entre les hommes et les femmes. La forme la plus courante de violence sexiste est l'abus d'une femme par son partenaire masculin. Les partenaires maltraités peuvent se sentir déprimés, moins intéressés par leur travail ou leurs loisirs, avoir du mal à dormir, se sentir seuls, isolés, sans valeur et peu attrayants. Elles peuvent se sentir très dépendantes de leur partenaire, avoir peur, être anxieuses et impuissantes. Elles peuvent se voir refuser la possibilité de gagner de l'argent et de participer à des événements communautaires ou religieux.

La violence sexiste touche principalement la population productive âgée de 15 à 45 ans. Elle a un impact dévastateur sur le secteur agricole et la sécurité alimentaire : les maladies (y compris le VIH), les blessures et les grossesses précoces résultant de la violence réduisent la capacité de travail, la productivité et les moyens de subsistance. De nombreuses victimes et survivants de la violence sexiste sont stigmatisés et exclus des activités communautaires et sociales et privés de soutien.

¹⁶ Réduire l'absentéisme et la rotation des travailleuses dans l'industrie du thon, îles Salomon L'expérience de SolTuna, en partenariat avec l'IFC : l'argument commercial pour aborder les contraintes liées au genre des employées sur les îles Salomon. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019 Lire [ici](#) le 2-pager

¹⁷ FAO (2018). Comment protéger les hommes, les femmes et les enfants de la violence sexiste ? Traiter la VBG dans le secteur de la sécurité alimentaire et de l'agriculture. Lire [ici](#).

Sur le lieu de travail également, les femmes du monde entier sont touchées de manière disproportionnée par la violence fondée sur le genre, notamment le harcèlement et les agressions sexuelles. Des millions de travailleuses sont contraintes de travailler dans un environnement intimidant, hostile ou humiliant, et subissent diverses formes de comportement sexuel importun. Les femmes se voient demander des faveurs sexuelles, sont exposées à des plaisanteries, insinuations et commentaires inappropriés et à des contacts physiques non désirés qui peuvent s'apparenter à une agression. Malgré son ampleur, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail reste peu signalé par crainte de l'incrédulité, du blâme ou des représailles sociales ou professionnelles.

La violence fondée sur le genre ne nuit pas seulement aux victimes, principalement des femmes et leurs familles, mais réduit également la productivité des femmes en tant qu'agricultrices ou employées. Les entreprises doivent prendre activement position contre la violence sexiste dans leur domaine d'activité et, dans la mesure du possible, la combattre également au niveau communautaire, en impliquant les hommes et les femmes, ainsi que leurs dirigeants.

Actions clés pour remédier à ces contraintes liées au genre

- 3.1 Élaborer et mettre en place une politique de tolérance zéro pour la violence sexiste.
- 3.2 Installez des toilettes et des vestiaires séparés pour les hommes et les femmes.
- 3.3 Former l'ensemble du personnel, des travailleurs et des personnes clés des communautés à la prévention de la violence sexiste. et la réponse.
- 3.4 Faciliter l'accès des victimes aux services de conseil et de santé.
- 3.5 Envisagez des superviseurs féminins supervisant des travailleurs féminins.

Comment mener à bien ces actions clés

- 3.1 Élaborer et mettre en place une politique de tolérance zéro pour la violence fondée sur le sexe (indicateur 6.5.1).
 - Develop a policy and protocols and procedures to address all forms of gender-based violence that may occur in the workplace or affect women workers, including effective and accessible internal complaints procedures (Criterion 6.5).
 - Élaborer une politique et des protocoles et procédures pour traiter toutes les formes de violence fondée sur le sexe qui peuvent se produire sur le lieu de travail ou affecter les travailleuses, y compris des procédures de plaintes internes efficaces et accessibles (critère 6.5).
 - La politique est communiquée à tous les niveaux du personnel (Indicateur 6.5.1).
 - L'élaboration d'une politique de tolérance zéro est un bon début, mais elle n'est souvent pas suffisante pour prévenir, détecter et répondre aux incidents, qu'ils se produisent dans les communautés ou sur le lieu de travail.
 - Établissez un partenariat avec une organisation ayant de l'expérience dans la lutte contre la violence fondée sur le genre, comme le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou lors des déplacements, par exemple une ONG, une organisation de femmes ou peut-être un consultant, si l'entreprise n'a pas d'expérience interne dans ce domaine.
 - Demandez à l'organisation experte de vous aider à analyser la compréhension commune de la violence sexiste et à identifier les risques tels que la culture et les connaissances locales, les attitudes et les comportements, ainsi que les pratiques néfastes.
 - Formulez des mesures de protection sur la base de cette analyse. Les éléments importants sont la manière dont les superviseurs et les responsables peuvent encourager le signalement des incidents et la manière dont les pratiques discriminatoires sont sanctionnées.
- 3.2 Installez des toilettes et des vestiaires séparés pour les hommes et les femmes (critère 3.6 et indicateur 6.2.4).
 - De nombreux incidents peuvent être évités lorsque les installations sur le lieu de travail disposent d'espaces réservés aux hommes et aux femmes, comme des toilettes et des vestiaires séparés.

- Les installations doivent être bien réparties dans la plantation. Dans les coins reculés, les femmes courent plus de risques car il n'y a pas de contrôle social. Les installations doivent être maintenues propres quotidiennement.
 - Il pourrait être suggéré de combiner une installation d'allaitement avec un vestiaire.
- 3.3 Former l'ensemble du personnel, des travailleurs et des personnes clés des communautés à la prévention et à la réponse à la violence sexiste (indicateur 6.1.5).
- Communicate the zero-tolerance policy with all workers and staff of the company.
 - Communiquez la politique de tolérance zéro à tous les travailleurs et au personnel de l'entreprise.
 - Désignez une personne à laquelle une victime de violence sexiste peut s'adresser pour déposer une plainte.
 - Désigner et former une personne à laquelle une victime de violence sexiste peut s'adresser pour déposer une plainte avec l'assurance que celle-ci sera traitée en toute confidentialité.
 - Il y a suffisamment de place pour expliquer la politique de tolérance zéro et la manière dont elle sera mise en œuvre, y compris le signalement et la sanction des incidents. Bien que certains de ces éléments puissent déjà faire partie de la formation générale sur la santé et la sécurité, il est conseillé d'y accorder une attention supplémentaire - voire de leur consacrer une formation distincte.
 - Dans la mesure du possible, associez la formation dispensée par l'entreprise à des formations et des campagnes communautaires plus axées sur les jeunes et les couples. Expliquez que la violence domestique est aussi un harcèlement sexuel.
- 3.4 Faciliter l'accès des victimes aux services de conseil et de santé (critère 6.5).
- Comme indiqué plus haut, le harcèlement et les abus sexuels portent préjudice aux victimes, qui peuvent avoir besoin de conseils ou d'un autre type de traitement médical. Elles doivent bénéficier d'un congé payé pour consulter un médecin ou avoir accès à des services de conseil.
 - Désignez une personne au sein de l'entreprise qui pourra organiser le conseil. Idéalement, l'entreprise dispose d'un conseiller indépendant.
 - Vérifiez si le mécanisme de règlement des griefs prévoit également un service de conseil comme suivi possible.
- 3.5 Envisagez la possibilité de superviser les travailleurs féminins par des femmes (Indicateur 6.1.1).
- Étant donné que les travailleuses sont régulièrement harcelées par des superviseurs qui veulent avoir des relations sexuelles avec elles, envisagez des superviseurs féminins pour les travaux qui sont principalement effectués par des travailleuses.

Politique en matière de violence sexiste - Bumitama

La direction de Bumitama indique que le harcèlement sexuel et la violence domestique sont malheureusement une réalité dans les plantations. Bumitama a donc élaboré une politique sur ce sujet afin de sensibiliser sa main-d'œuvre et de traiter les cas signalés. L'entreprise a diffusé des informations sur le harcèlement et la violence domestique et a mis à disposition une adresse électronique où des plaintes anonymes peuvent être déposées pour tout cas de harcèlement sexuel. Il est possible d'utiliser un ordinateur dans le département des ressources humaines ou d'utiliser un téléphone portable personnel pour déposer une plainte. Il est également possible de poser uniquement des questions pour obtenir des informations.

Bumitama travaille avec les dirigeants locaux pour les sensibiliser à cette question. Au sein de l'entreprise, le comportement des dirigeants (superviseurs, directeurs, etc.) est très strict et tout comportement inapproprié entraîne le licenciement.

L'entreprise est d'avis qu'ils jouent également un rôle de médiateur lorsque des cas sont signalés. Parfois avec l'aide d'un groupe de femmes, d'un médecin ou d'un psychologue.

Source : Entretien avec Lim Sian Choo de Bumitama

Résultats pour l'entreprise

Gestion des risques

Une forte prévalence des contraintes liées au genre diminuera la volonté des travailleuses de travailler pour l'entreprise.

Création de valeur

La lutte contre la violence sexiste contribue à accroître la productivité, car les victimes de cette violence se sentent émotionnellement déprimées, et les maladies, les blessures et les grossesses précoces résultant de la violence réduisent la capacité de travail et la productivité.

Réduction des coûts

Réduction des coûts liés à l'absentéisme : Comme dans la stratégie 1, les entreprises ayant des politiques de lutte contre la violence sexiste retiennent les travailleuses, améliorent leur moral, ce qui entraîne une baisse de l'absentéisme pour cause de blessures, de dépression, etc.

Croissance

Réputation en tant qu'employeur soucieux de l'égalité des sexes : Accès à des marchés durables de grande valeur. Capacité à répondre à une demande accrue de manière rentable et en tenant compte de la dimension de genre.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Les femmes apprennent que la violence sexiste est inacceptable.	La violence sexiste est combattue et les victimes reçoivent une aide et des conseils.	Les femmes se sentent plus en sécurité au travail et à l'abri de la violence sexiste.
Stratégies	Élaborer une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence fondée sur le sexe. Faites passer le message que la violence sexiste n'est pas acceptable dans l'ensemble de l'entreprise. Mettez en place des mécanismes pour signaler les cas de violence sexiste (désignez un conseiller). Mettre des services de conseil et de santé à la disposition des victimes de violences sexistes.	Encourager et aider les victimes de violences sexistes à signaler les incidents. Communiquez sur la disponibilité de services de conseil et de santé pour les victimes de violence sexiste.	Créer un environnement de travail sûr où les femmes peuvent parler du comportement indésirable des hommes (avances non désirées, plaisanteries, contacts physiques, etc). Organisez des sessions de formation sur la politique en matière de violence sexiste pour l'ensemble du personnel, en accordant une attention particulière aux hommes et aux superviseurs/cadres.
Mesure	Nombre ou pourcentage d'hommes et de femmes touchés par le message selon lequel la violence sexiste n'est pas acceptable.	Nombre de : <ul style="list-style-type: none">- incidents signalés.- les victimes utilisant la services de conseil donnés.	Exemples de soutien masculine à la campagne contre la violence sexiste.

Les femmes superviseurs dans le secteur de la fleur

Le secteur floral kenyan emploie de nombreuses femmes qui gagnent souvent moins que leurs collègues masculins. Les femmes reçoivent moins de formation et ont peu de chances de promotion. En outre, elles doivent souvent faire face au harcèlement sexuel. Jack Kneppers, directeur/propriétaire de l'entreprise de roses Maridadi Flowers (42 ha, 72 employés à Naivasha) a trouvé une solution radicale pour ce dernier point.

Son entreprise n'emploie que des femmes dans les départements où le travail est mixte. Il a eu cette idée lorsqu'il s'est aperçu que ses employées étaient régulièrement harcelées par les dirigeants demander des faveurs sexuelles en échange de la sécurité de l'emploi. Les femmes sont très heureuses de cette nouvelle situation. Jack est également heureux, car les femmes travaillent plus dur et la qualité moyenne du travail des femmes est bien supérieure à celle des hommes. L'entreprise en profite.

Source : HIVOS 2013, Fleurs de la foire mondiale - le voyage de la rose
HIVOS 2013, Exposition universelle de fleurs - le voyage de la rose)

Stratégie 4. Égalité des chances en matière d'emploi

Indicateur 6.1.3 Sélection du recrutement sur la base des compétences

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

Au niveau du siège de l'industrie de l'huile de palme, un pourcentage élevé de la main-d'œuvre est féminin. Les femmes travaillent à tous les niveaux et sont souvent bien éduquées. Cela augmente le pourcentage global de travailleuses, surtout dans les grandes entreprises.

Difficultés à recruter des employés féminins au niveau des plantations

L'expérience de Cargill est qu'en tant qu'entreprise, elle est intéressée par l'embauche de femmes pour travailler dans les plantations. Cependant, lorsqu'elles recrutent des femmes, elles ne semblent pas très intéressées par le travail sur le terrain. "Elles préfèrent un emploi dans le département financier ou juridique, ou dans la gestion de la durabilité. Il est beaucoup plus difficile de les intéresser aux opérations du domaine car ils considèrent que les conditions pour les femmes sur le terrain sont difficiles. Les femmes travaillent sur le domaine, mais dans les fonctions administratives ou au laboratoire", a déclaré Mme Widiastuti.

Source : Entretien avec Yunita Widiastuti, Cargill.

Au niveau des plantations dans le secteur de l'huile de palme, le pourcentage de femmes employées est beaucoup plus faible. Les femmes sont principalement embauchées comme travailleuses occasionnelles pour des tâches telles que la pulvérisation de pesticides, l'application d'engrais et le ramassage des fruits. De cette façon, l'entreprise leur refuse les droits du travail tels que les congés, les allocations de maternité, etc., ce qui rend leur revenu instable et ne crée pas de loyauté envers l'entreprise.

En raison de leur faible niveau d'éducation et parfois de la rareté des opportunités d'emploi, les femmes n'osent pas exprimer leur intérêt pour des postes plus qualifiés et mieux rémunérés, ni même mentionner un intérêt pour des tâches non traditionnelles pour lesquelles une formation en cours d'emploi est disponible.

Les postes de direction étant majoritairement occupés par des hommes, la promotion des opportunités de carrière pour les femmes fait l'objet de moins d'attention.

Offrir des chances égales aux femmes et aux hommes en matière d'emploi, sur la base de leurs compétences, contribue à une plus grande diversité de la main-d'œuvre et à une meilleure répartition des revenus dans les communautés et les familles. Cela peut également contribuer fortement à changer les normes sociales sur le genre et la division du travail dans les communautés qui peuvent autrement rester plutôt conservatrices et restrictives pour les femmes et les hommes.

Actions clés pour remédier à ces contraintes liées au genre

- 4.1 Organisez des formations et un encadrement adapté aux femmes qui les aideront à surmonter les obstacles, par exemple des cours d'alphabétisation.
- 4.2 Encouragez les femmes à postuler à des emplois non traditionnels, tels que la manutention de machines ou la conduite de camions, ou à combiner activités professionnelles/emplois.
- 4.3 Encouragez les femmes à se porter candidates à des postes de direction ou de gestion (intermédiaire), car une gestion intermédiaire et supérieure plus équilibrée entre les sexes favorise l'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre.
- 4.4 Améliorer la communication entre les travailleurs et la direction, en particulier sur la manière d'aborder les contraintes liées au genre.

Comment mener à bien ces actions clés

- 4.1 Organisez des formations et un encadrement adapté aux femmes qui les aideront à surmonter les obstacles, par exemple des cours d'alphabétisation.
 - Développer une politique de ressources humaines protégeant le droit des femmes au travail, incluant les principes suivants (critère 6.1) :
 - Droit au libre choix de la profession et de l'emploi, droit à la promotion. o Sécurité de l'emploi et tous les avantages et conditions de service.
 - Droit de bénéficier d'une formation et d'un recyclage professionnels, y compris des apprentissages, une formation professionnelle avancée et une formation récurrente.
 - Droit à l'égalité de rémunération, y compris les avantages, et à l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale, ainsi qu'à l'égalité de traitement dans l'évaluation de la qualité du travail.
 - Donner accès à des programmes d'alphabétisation des adultes et d'éducation financière qui aideront à surmonter le faible niveau d'éducation des femmes (et des hommes). Les programmes d'alphabétisation sont connus pour aider les travailleurs à mieux comprendre les instructions, à accroître leur capacité à lire les signes, à remplir des formulaires et à tenir des registres.
 - Un niveau d'alphabétisation plus élevé ouvre d'autres possibilités d'emploi, comme l'aide à la tenue de dossiers dans le service d'approvisionnement, par exemple.
 - Les modules d'éducation financière devraient comprendre la compréhension des fiches de paie et la manière de calculer le salaire en fonction du nombre de jours travaillés et du nombre d'heures supplémentaires effectuées.
 - Dans la mesure du possible, des modules sur la manière d'établir un budget familial pour gérer les flux de trésorerie du ménage devraient être inclus. Les banques locales pourraient être invitées dans l'usine, afin que les travailleurs puissent facilement ouvrir leur propre compte pour recevoir leur salaire. Dans le cas des travailleuses, cela permet d'éviter que l'argent ne soit pris par leur mari ou des parents de sexe masculin.
- 4.2 Encouragez les femmes à postuler à des emplois non traditionnels, comme la manutention de machines ou la conduite de camions, ou à combiner des activités pour atteindre un emploi à temps plein:
 - Offrir une formation technique sur le lieu de travail, car il est plus facile pour les femmes de la combiner avec leurs obligations familiales et aussi parce que la formation pratique correspond mieux à leur niveau d'éducation.
 - C'est certainement le cas pour les emplois non traditionnels, par exemple celui de chauffeur routier.
 - Envisagez d'offrir aux femmes la possibilité de combiner des travaux comme l'application d'engrais et des activités dans la pépinière.
- 4.3 Encouragez les femmes à se porter candidates à des postes de direction ou de gestion (intermédiaire), car une gestion intermédiaire et supérieure plus équilibrée entre les sexes favorise l'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre
 - Les grandes entreprises du secteur de l'huile de palme emploient un grand nombre de femmes, en particulier dans leurs sièges nationaux : des femmes titulaires de diplômes universitaires en

ingénierie, en technologie alimentaire ou en gestion financière. Dans le bureau principal des plantations, de nombreuses femmes sont également employées dans la finance et l'administration, ainsi que dans la gestion de la durabilité ou de la sécurité.

- La formation au leadership féminin est un bon point de départ pour que les travailleuses soient mieux équipées pour participer, par exemple, au comité de genre ou en tant que représentantes des travailleurs dans les processus de négociation collective.
- Pour ces types de formations, il est souvent nécessaire de trouver un bon partenaire/prestataire de services de formation, ou d'inclure des modules spécifiques dans les formations internes existantes.

Recruter des femmes - les expériences de Bumitama

Bumitama a l'intention d'avoir une main-d'œuvre plus équilibrée entre les sexes, mais il n'est pas facile de recruter des femmes ayant un diplôme universitaire pour des postes dans la plantation.

"Nous essayons toujours de recruter des étudiantes du département des forêts, car leur formation porte sur les spécificités du palmier à huile. Les jeunes diplômés sont affectés comme stagiaires à différents départements de l'entreprise. Cependant, il est difficile de recruter des femmes. Les femmes ne sont pas attirées par l'industrie de l'huile de palme. Actuellement, seuls 20 à 30 % des stagiaires sont des femmes. Apparemment, les femmes préfèrent les emplois en ville."

Dans la plantation, on peut distinguer les niveaux de gestion suivants : superviseur, directeur adjoint et directeur général. Les superviseurs gèrent les travailleurs dans l'exécution de leurs tâches. Bumitama a changé son approche et recrute désormais parmi les travailleurs pour les former. Les stagiaires sont formés pendant six mois dans le centre de Bumitama et ils sont rémunérés. Le programme de formation concerne environ 100 personnes par an. À l'issue de la formation, Bumitama discute de leurs préférences en matière de placement et, si possible, les fait correspondre à une affectation. Bumitama encourage également les femmes à postuler à des postes de supervision. "Nous pensons que cette approche ascendante est plus prometteuse que la recherche de diplômés universitaires. Bumitama a maintenant un groupe expérimental qui est formé de cette façon. Et cela se passe bien. Si elles restent, il y a des possibilités de promotion au sein de l'entreprise".

Source : Entretien avec Lim Sian Choo

4.4 Améliorer la communication entre les travailleurs et la direction, notamment en ce qui concerne la manière d'aborder les contraintes liées au genre.

- Pour renforcer la communication entre la direction et le personnel sur la question du genre, toutes les personnes concernées doivent être formées à la sensibilisation au genre.
- Plus spécifiquement, le comité de genre doit comprendre comment certaines contraintes peuvent être abordées. Lorsqu'ils comprendront les stratégies possibles, ils seront en mesure de consulter les travailleurs et les travailleuses ainsi que les dirigeants de la communauté, et de conseiller la direction sur les besoins spécifiques. Ils seront également mieux équipés pour contrôler les politiques de recrutement et de mentorat et soutenir la promotion des femmes dans d'autres postes non traditionnels.

Résultats pour l'entreprise

Réduction des coûts

Conserver les bonnes personnes et maintenir une main-d'œuvre de qualité signifie réduire les coûts de recrutement et avoir la possibilité de pourvoir les postes vacants en interne.

Création de valeur

Maintien de l'accès à des marchés à forte valeur ajoutée grâce à de solides performances sociales. Augmentation de la loyauté des travailleurs et de leur motivation à faire des heures supplémentaires si nécessaire.

Croissance

Capacité à répondre à une demande accrue de manière rentable et en tenant compte de la dimension de genre.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Avoir une main-d'œuvre équilibrée entre hommes et femmes.	Les femmes profitent du travail au même titre que les hommes.	Les femmes sont valorisées en tant qu'employées.
Stratégies	<p>Recruter activement des femmes.</p> <p>Recruter et former des femmes pour des emplois non stéréotypés.</p> <p>Fixer un quota de femmes dans les postes de supervision et de gestion.</p>	<p>Concevoir et organiser des formations spécifiques pour le développement de la carrière des femmes :</p> <p>Développer des voies transparentes pour les systèmes de promotion et de rémunération.</p> <p>Mettre en place des programmes de coaching et de mentorat pour les femmes.</p>	<p>Former et aider les superviseurs et la direction à créer des conditions favorables pour les femmes, y compris à des postes non stéréotypés.</p> <p>Impliquez les femmes/comités de genre dans les décisions importantes de l'entreprise pour montrer que leurs opinions sont appréciées.</p> <p>Identifier des champions masculins de l'égalité des sexes pour sensibiliser les hommes à la manière dont ils peuvent aider les femmes à faire entendre leur voix et à revendiquer leurs droits.</p>
Mesure	Pourcentage ou nombre d'employés masculins et féminins.	Revenu gagné par les hommes et les femmes.	Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes occupant des postes de direction et des emplois précédemment connus comme étant des "emplois pour les hommes".

Stratégies pour répondre aux contraintes liées au genre des petites exploitations féminines

Principe 1 Optimiser la productivité, l'efficacité, les effets positifs et la résilience.

Principe 2 Assurer la légalité, le respect des droits fonciers et le bien-être de la communauté

Principe 3 Respecter les droits de l'homme, y compris les droits et les conditions des travailleurs

L'importance des groupes/organisations de petits producteurs sensibles au genre

Les petits producteurs sont des acteurs de plus en plus importants dans l'industrie de l'huile de palme. En Indonésie, environ 40 % de l'huile de palme était gérée par des petits producteurs indépendants ou des participants à des programmes de petits producteurs liés et ils contribuent à hauteur de 40 % à l'approvisionnement global.¹⁸ Le ménage est essentiel pour comprendre le fonctionnement des systèmes de production des petits producteurs. La terre, le travail et les autres ressources sont gérés au sein du ménage. Les femmes jouent un rôle important dans les exploitations familiales des petits producteurs. Cependant, leurs activités ne sont pas toujours reconnues. Les activités agricoles des femmes sont souvent considérées comme faisant partie de leurs tâches domestiques. Par conséquent, leurs contributions restent informelles.

Ce chapitre décrit plusieurs contraintes liées au genre au niveau des petits producteurs et indique les stratégies et les actions que les petits producteurs indépendants, individuellement ou en groupe, peuvent entreprendre pour surmonter ces contraintes. Il décrit également ce que les entreprises peuvent faire aux groupes de petits producteurs qui livrent leur FFB.

Qu'est-ce qui fait obstacle à l'engagement auprès des petites producteurs ?

Les femmes ne sont pas perçues comme des acteurs importants dans le secteur de l'huile de palme.

Dans de nombreux pays, l'huile de palme est perçue comme une culture d'hommes, à l'instar d'autres cultures commerciales. Les cultures de subsistance sont perçues comme des cultures de femmes. En plus de cela, l'huile de palme est perçue comme physiquement et financièrement risquée et donc masculine. D'après les entretiens menés avec les femmes et les hommes des ménages de petits producteurs, les hommes possèdent la force nécessaire à la récolte, ainsi qu'une plus grande connaissance et expertise des techniques de récolte et de l'utilisation optimale des engrais. Les femmes, en revanche, jouent un rôle plus limité et souvent défini, le plus souvent en tant qu'aides ou assistantes plutôt qu'en tant qu'ouvrières contractuelles ou petites producteurs gérant des parcelles de palmiers à huile. Le travail des femmes dans l'agriculture du palmier à huile se limite principalement au travail en pépinière, à la fertilisation, à la plantation et à la collecte des fruits détachés.

Les programmes d'égalité des sexes sont perçus comme ne profitant qu'aux femmes

On pense souvent à tort que les programmes d'égalité des sexes dans l'agriculture ne s'adressent qu'aux femmes ou sont discriminatoires à l'égard des hommes. Les programmes de genre réussis visent à combler le fossé entre les femmes et les hommes, afin que tous puissent en bénéficier. Dans d'autres secteurs, comme le café et le cacao, une expérience substantielle a été accumulée, prouvant que les programmes de genre sont bénéfiques à la fois pour les femmes et les hommes. Sur la base des diagnostics genre/ménage, les familles d'agriculteurs peuvent mieux reconnaître la valeur que chaque membre de la famille apporte au ménage et mieux comprendre que les petites exploitations agricoles sont une

¹⁸ CIFOR, Li, T. (2015). *Impacts sociaux du palmier à huile en Indonésie : Une perspective genrée du Kalimantan occidental*. Bogor, Indonésie, p. 2.

entreprise familiale. Cela peut conduire à une meilleure coopération entre les membres du ménage, ce qui renforce à la fois l'agriculture familiale et les chaînes d'approvisionnement de l'agrobusiness.

Le droit des femmes à l'utilisation des terres n'est pas toujours reconnu

Un autre facteur qui entrave l'engagement des femmes dans les petites exploitations agricoles est le manque de reconnaissance, dans certains pays, du droit des femmes à l'utilisation des terres. La reconnaissance de ce droit impliquerait automatiquement la nécessité de les impliquer dans la planification de l'utilisation des terres et dans les processus de consentement libre, préalable et informé (CLIP). Si les entreprises impliquent les femmes dans les processus d'acquisition de terres, celles-ci peuvent gagner en influence et obtenir une visibilité en tant que partie prenante et acteur économique. Une fois impliquées dans la prise de décision concernant l'acquisition de terres, les femmes sont en meilleure position pour réclamer et augmenter leurs bénéfices. Les processus de CLIP ne seront efficaces que si le consentement est défini non seulement au niveau de la communauté mais aussi au sein des communautés, pour les hommes et les femmes.

Les entreprises et les groupes ne perçoivent pas le bien-fondé d'une stratégie commerciale tenant compte de la dimension de genre.

L'intérêt commercial d'un engagement avec les femmes des petits producteurs et les femmes des familles de petits producteurs est encore mal connu. Certaines grandes entreprises, telles qu'Unilever, considèrent les femmes comme des partenaires autonomes et soucieux de la durabilité dans leurs chaînes d'approvisionnement et se dirigent vers le marché parce que *c'est la bonne chose à faire*. Mais Unilever voit aussi des arguments commerciaux dans cette démarche. Selon Unilever, les femmes sont le type de consommatrices qui connaît la plus forte croissance. Dans le monde entier, elles achètent 70% des aliments transformés, dont l'huile de palme. L'huile de palme étant utilisée comme ingrédient dans 50 % des produits emballés et dans la plupart des aliments transformés, il est dans l'intérêt économique d'Unilever et des producteurs d'améliorer la situation des femmes et de le faire savoir aux consommatrices.

Dans d'autres secteurs à travers les continents, tels que le thé, le cacao et le café, qui sont également caractérisés par des modèles de plantation à grande échelle et des petits producteurs, certaines expériences et meilleures pratiques de l'engagement des femmes des petits producteurs ont été recueillies et analysées, ce qui peut également être utile pour le secteur de l'huile de palme. La publication de l'IFC intitulée *Investing in Women along Agribusiness Value Chains*¹⁹ (*Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agrobusiness*) illustre les arguments commerciaux en faveur de l'intégration des femmes dans diverses entreprises agroalimentaires à travers le monde. Il ressort clairement de cette publication que les opportunités commerciales pour le secteur privé sont trop précieuses pour être manquées.

Stratégies

Dans cette orientation sur le genre, les stratégies suivantes sont décrites:

1. Engager les femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs en tant que membres et leaders.
2. L'égalité d'accès des femmes aux services du groupe et/ou de l'entreprise.

Stratégie 1. Engager les femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs

Critère 1.1 Les petits producteurs établissent une entité juridique qui a la capacité organisationnelle de se conformer à la norme RISS 2019.

Critère 3.6 Il n'y a pas de discrimination, de harcèlement ou d'abus sur l'exploitation.

¹⁹ IFC (2016) idem

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

Les valeurs traditionnelles et les structures économiques historiques créent des barrières inégales à la participation des femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs. Il est courant que les groupes enregistrent toutes les exploitations au nom du chef de famille, généralement un homme. Il en résulte que les hommes dominent l'organisation de petits producteurs et ont accès aux services et autres avantages fournis. Cette pratique contribue à donner l'impression que la production d'huile de palme est une "culture d'hommes" et que les épouses n'ont pas grand-chose à dire sur la production et la vente de la récolte, ni sur ce qu'elles doivent faire avec les revenus générés, même si elles jouent également un rôle dans la production d'huile de palme. Cela limite les possibilités pour les femmes de bénéficier de la production et réduit la motivation des femmes à jouer un rôle productif dans la production d'huile de palme. Dans certains endroits, même les femmes chefs de famille ont tendance à chercher un membre masculin de la famille (fils ou frère) pour les représenter dans l'organisation de petits producteurs. Si les groupes/organisations de petits producteurs adaptaient les critères d'attribution des contrats, cela pourrait conduire à l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. Cela contribuerait également à accroître l'approvisionnement de l'entreprise qui achète les produits.

La plupart des groupes/organisations de petits producteurs sont dominés par des membres masculins, qui sont généralement considérés comme les représentants de leur foyer familial. Les femmes ne participent pas aux réunions et si elles le font, elles sont souvent trop timides pour s'exprimer. Elles ne prennent donc pas part aux processus de décision. Même les femmes chefs de famille qui sont membres d'un groupe de petits producteurs envoient parfois un parent masculin (fils ou frère) pour les représenter. Dans de nombreux cas, il en résulte que les femmes n'ont que peu ou pas accès aux services fournis par l'entreprise.

Les groupes/organisations de petits producteurs ont rarement des femmes à leur tête. En particulier dans les régions les plus conservatrices, il est souvent socialement et culturellement inacceptable d'inclure des femmes dans les organisations agricoles mixtes. Il en résulte des groupes/organisations de petits producteurs à dominante masculine. Dans ces cas, le renforcement des organisations réservées aux femmes peut être un tremplin pour développer les qualités de leadership des femmes. Les groupes exclusivement féminins ou dirigés par des femmes peuvent également éviter l'appropriation des bénéfices par les hommes, ce qui n'est pas rare dans les groupes mixtes où le leadership est dominé par les hommes. L'organisation de femmes peut faire partie d'une organisation de petits producteurs plus importante.

Actions clés pour remédier à ces contraintes liées au genre **Include women in smallholder groups/organisations.**

- 1.1. Inclure les femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs.
- 1.2. Sensibiliser les femmes aux contraintes liées au genre qui les empêchent de participer activement aux groupes/organisations de petits producteurs en tant que membres.
- 1.3. Formuler des stratégies pour promouvoir la participation active des femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs en tant que membres. organisations de petits producteurs en tant que membres.
- 1.4. Promouvoir le développement du leadership des femmes dans les groupes exclusivement féminins.

Comment mener à bien ces actions clés

- 1.1 Inclure les femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs:
 - Impliquer toutes les parties, y compris les femmes, dans les processus de décision et comprendre le contrat et en fournir la preuve. (Indicateur 5.1.4)
 - Sensibiliser au rôle important des femmes dans la production d'huile de palme.
 - Promouvoir l'adhésion des femmes à l'organisation des petits producteurs. Choisissez les options les plus appropriées à votre situation :
 - Invitez activement les femmes chefs de famille à faire partie du groupe de petits producteurs.
 - Tant qu'elle a le contrôle sur les produits, elle peut devenir membre, qu'elle ait ou non le titre de propriété sur la terre elle-même.

- Enregistrer les deux conjoints d'un ménage comme membres de l'organisation de petits producteurs.
- Encouragez les hommes à donner une part de leurs terres à leurs épouses, afin qu'elles puissent rejoindre le groupe à part entière.
- Enregistrez les femmes dans des groupes.

Sensibiliser au rôle des femmes dans les petites exploitations agricoles.

Des entreprises telles que le producteur de chocolat Mondelēz International se sont associées à la SFI pour identifier les rôles que les femmes et les hommes jouent dans le secteur du cacao et ont évalué leur contribution à différentes étapes du processus de production du cacao.

Les diagnostics des ménages peuvent permettre aux entreprises d'évaluer les lacunes et de définir les opportunités pour les femmes et les hommes engagés dans le processus de production agricole et d'ajuster les programmes de genre des entreprises en conséquence.

Sur la base de ces diagnostics, les familles d'agriculteurs peuvent mieux reconnaître la valeur que chaque membre de la famille apporte au ménage et mieux comprendre que les petites exploitations agricoles sont une entreprise familiale. Cela peut conduire à une meilleure coopération entre les membres du ménage, ce qui renforce à la fois les familles d'agriculteurs et les chaînes d'approvisionnement agroalimentaires.

1.2 Sensibiliser aux contraintes liées au genre qui empêchent les femmes de participer activement aux groupes/organisations de petits producteurs en tant que membres et leaders :

- Organisez une discussion avec des membres de groupes/organisations de petits producteurs (hommes et femmes) en utilisant la ligne directrice suivante pour évaluer plusieurs facteurs qui font que les femmes bénéficient moins des groupes/organisations de petits producteurs que les hommes.

Lignes directrices pour la discussion

- Quels sont les critères d'adhésion aux organisations ?
- Quels sont les avantages pour les membres ?
- Combien de membres sont des hommes ? Combien de membres sont des femmes ?
- Quel est le montant des frais d'adhésion (inscription et maintenance) ?
- Quels sont les horaires, la fréquence et le lieu des réunions ?
- Pensez-vous que le fait d'être un homme ou une femme aide quelqu'un à devenir un leader
- Quel est le nombre et le sexe des responsables de l'organisation ?
- Quelles sont les qualifications nécessaires pour devenir le leader d'une organisation ?
- Quelles ressources (financières, temps, autres) sont nécessaires pour être le leader d'une organisation ?
- Quels sont les rôles et les positions des femmes au sein de l'organisation mixte ?
- Comment sont les relations de pouvoir au sein de l'organisation ?
- Examiner les obstacles potentiels à l'entrée et au maintien des femmes dans les organisations.
- Examiner les obstacles qui empêchent les femmes de bénéficier des services des organisations de petits producteurs.
- Quelles sont les capacités des femmes leaders à influencer la prise de décision concernant les services du secteur et le développement de la chaîne de valeur ?
- Examiner les obstacles potentiels à l'accès des femmes aux postes de direction au sein des organisations.

1.3 Formuler des stratégies pour promouvoir la participation active des femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs en tant que membres :

- Utilisez les lignes directrices suivantes pour discuter des contraintes et des solutions concernant l'accès et la position des femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs.

Solutions aux trois contraintes sexospécifiques souvent observées - lignes directrices pour la discussion

1. Women Les femmes sont souvent limitées dans l'accès aux (services des) groupes/organisations de petits producteurs.

- Encouragez l'adhésion des conjoints et des autres membres de la famille.
- Faire prendre conscience que la production est une entreprise familiale et que les groupes/organisations de petits producteurs doivent se concentrer sur les membres de la famille avec leurs propres perspectives et besoins.
- Faire prendre conscience que si la famille est membre de l'organisation, tous les membres de la famille doivent bénéficier des services (par exemple, la formation dispensée).
- Encouragez la modification des règles de l'organisation ou des organisations afin de favoriser la participation des membres de la famille aux réunions, aux formations et à l'accès aux prestations.
- Soulignez les arguments commerciaux en faveur de l'intégration des femmes comme membres à part entière de l'organisation des petits producteurs.

2. Si les femmes sont autorisées à être membres, elles sont souvent limitées dans leur participation.

- Veillez à ce que les informations sur les nouvelles organisations soient annoncées par les canaux de communication utilisés par les hommes et les femmes.
- Encouragez les frais d'entrée et d'adhésion à un niveau et selon un calendrier de paiement que les hommes et les femmes peuvent gérer.
- Veillez à ce que les réunions se tiennent à des heures et dans des lieux qui facilitent la participation des femmes.

3. If women participate as members, they do not access leadership positions.

- Provide training on organisations governance that establishes gender-equitable principles of leadership and decision-making (quotas).
- Investigate potential barriers to women's leadership positions within the organisations.
- Adjust the time and place of meetings and address other constraints mentioned.

1.4 Promouvoir le développement du leadership des femmes dans les groupes exclusivement féminins.

- Renforcer les groupes exclusivement féminins, si possible en utilisant des groupes déjà existants. Dans les zones plus conservatrices, les organisations réservées aux femmes sont plus adaptées pour faire face aux contraintes liées au genre. Au sein de ces groupes, les femmes peuvent exprimer leurs besoins et leurs opinions et développer leurs compétences de leadership et leur confiance en elles. Il peut être plus efficace d'utiliser des groupes et des réseaux existants, parfois informels, que de les créer de toutes pièces.
- Investir dans le développement du leadership des femmes et dans une gouvernance transparente. Ceux-ci permettent aux femmes d'assumer de nouveaux rôles dans les chaînes de valeur en tant que formatrices, intermédiaires et leaders. Oxfam International²⁰ fournit de nouvelles preuves rigoureuses, issues de recherches quantitatives et qualitatives menées en Éthiopie, au Mali et en Tanzanie, sur les avantages économiques et d'autonomisation de la participation des femmes aux groupes d'action collective dans différents systèmes agricoles et marchés. Un leadership sensible au genre et une gouvernance de groupe transparente sont essentiels pour garantir une distribution équitable des bénéfices, que ce soit dans des groupes mixtes ou réservés aux femmes.
- Il est toujours important de s'assurer de l'adhésion des hommes, même lors du renforcement des organisations d'agricultrices. Les relations entre les groupes mixtes dominés par les hommes et

²⁰ Oxfam International, S. Baden (2013). *L'action collective des femmes : Libérer le potentiel des marchés agricoles*, p. 12

les groupes (informels) dominés par les femmes peuvent contribuer à une augmentation de la participation des femmes dans les groupes/organisations formels et mixtes de petits producteurs. Les quatre stratégies suivantes se sont avérées très efficaces:

1. Engager les hommes et les dirigeants masculins à créer un environnement favorable à l'augmentation de la participation des femmes aux groupes.
2. Aborder la question des règles d'adhésion des organisations à dominante masculine qui discriminent directement ou, le plus souvent, indirectement les femmes ou certaines catégories de femmes.
3. Établir des groupes informels liés aux groupes formels, afin d'accroître la participation des femmes dans les groupes formels tout en soutenant le développement de leurs capacités.
4. Enfin, considérer les rôles des hommes et des femmes, et la manière dont les relations de genre peuvent être renégociées au niveau des ménages, des groupes et des communautés. L'application d'une méthodologie de ménage telle que décrite dans la partie IV (stratégie 3) de ce guide sur le genre peut être une stratégie importante pour accroître la participation des femmes dans les organisations formelles de petits producteurs.

Résultats pour le groupe de petits producteurs et l'entreprise

Réduction des risques

Une production et une livraison accrues et plus stables au groupe diminuent le risque de non-respect des accords de vente ou des objectifs commerciaux fixés au sein du groupe.

Réduction des coûts

Les relations de l'entreprise avec les ménages de petits producteurs sont facilitées par le fait que les femmes développent des compétences pour être un membre actif et faire entendre leur voix en tant que membres et leaders pour exprimer leurs besoins et défendre leurs intérêts et ceux de leurs familles.

Création de valeur

Qualité de la production : Une production plus durable de FFB de haute qualité, car les bonnes pratiques agricoles sont mises en œuvre par les agriculteurs et les agricultrices. De plus, les maris et les femmes, en tant que membres d'un groupe de petits producteurs, ont un accès égal aux intrants et aux services, ce qui augmente les rendements.

Croissance

Accès à des marchés importants et de grande valeur : **Les** groupes/organisations de petits producteurs qui obtiennent de bons résultats en matière d'égalité des sexes et de droits de l'homme sont susceptibles d'avoir accès à des marchés de produits durables de haut niveau et de grande valeur, à des relations commerciales à long terme et à un modèle commercial plus stable.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Un équilibre hommes/femmes dans la composition et la direction du groupe/organisation de petits producteurs.	Les hommes et les femmes bénéficient de manière égale du groupe/organisation de petits producteurs.	Les femmes sont reconnues comme membres et valorisées en tant que leaders de l'organisation des petits producteurs à part entière.

Stratégies	<p>Recruter activement des agricultrices comme membres du groupe/organisation de petits producteurs.</p> <p>Favorisez l'inclusion d'autres membres du ménage (par exemple, les conjoints).</p> <p>Aider les femmes à identifier leurs besoins et leurs intérêts d'huile de palme. en matière de services de soutien à la production</p> <p>Apprenez-leur à faire entendre leur voix et à exprimer leurs besoins et leurs intérêts.</p>	<p>Veiller à ce que les petits producteurs féminins bénéficient des services fournis par le groupe/organisation d'agriculteurs.</p> <p>Les services sont fournis à des heures et dans des lieux qui conviennent aux femmes.</p> <p>Les conjoints peuvent bénéficier de ces services.</p> <p>Renforcer la capacité des dirigeants à répondre aux besoins spécifiques des femmes.</p> <p>Mettre en place un programme de développement du leadership pour les femmes dirigeantes.</p> <p>Mentorat et accompagnement des femmes dirigeantes.</p>	<p>Obtenir l'adhésion des hommes à la participation des femmes au groupe de petits producteurs en tant que membres et responsables.</p> <p>Organisez des discussions pour sensibiliser les hommes afin de lever les obstacles qui empêchent les femmes de devenir des membres actifs et</p> <p>Sensibiliser aux perceptions des dirigeantes de l'organisation.</p> <p>concernant les attentes en matière de leadership et aux stéréotypes qui limitent la visibilité des femmes en tant que leaders potentiels.</p>
Mesure	<p>Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - agriculteurs - leaders - participants à la formation 	<p>Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - les agriculteurs bénéficiant des services de l'organisation ou du groupe de petits producteurs. - programme de développement du leadership. 	<p>Exemples de processus (par exemple, discussions tenues, campagnes de sensibilisation organisées).</p> <p>Exemples d'expériences de dirigeantes ayant réussi et de leurs expériences.</p> <p>Exemples d'hommes solidaires.</p>

Stratégie 2 : égalité d'accès des femmes aux services du groupe/de l'organisation

Stratégie 2 : égalité d'accès des femmes aux services du groupe/de l'organisation

Critère 1.2 Les petits producteurs peuvent gérer efficacement leur ferme

Critère 1.3 Les petits producteurs mettent en œuvre de bonnes pratiques agricoles (BPA) dans leurs exploitations.

Critère 3.5 Les conditions et les installations de travail sont sûres et répondent aux exigences légales minimales.

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

Le fait de ne pas reconnaître le rôle important des femmes dans la production d'huile de palme limite l'accès des femmes aux services de l'entreprise (comme la formation sur les bonnes pratiques agricoles, les intrants et la technologie) et affecte leur productivité. La faible productivité des petits producteurs a une incidence négative sur la rentabilité de l'entreprise qui achète son produit. Il existe donc des arguments commerciaux pour garantir l'égalité d'accès des femmes aux services et aux formations de l'entreprise.

Les entreprises qui dispensent des formations sur les BPA manquent de personnel ayant les capacités et les compétences nécessaires pour concevoir et dispenser cette formation de manière à ce qu'elle soit accessible aux femmes. Il y a peu de formatrices GAP et d'organisations qui disposent de structures, de cultures, de politiques et de procédures comportant des mesures claires pour lutter contre l'inégalité entre les sexes. Par conséquent, les femmes reçoivent principalement des informations de seconde main provenant de réseaux informels plutôt que de fournisseurs experts. L'adoption par les femmes de pratiques, technologies et compétences commerciales améliorées reste inférieure à celle de leurs homologues masculins. Enfin et surtout, les prestataires de formation aux BPA doivent reconnaître que les agricultrices constituent un groupe diversifié et qu'une variété de stratégies peut être nécessaire pour les atteindre et répondre à leurs besoins distincts.

Au niveau individuel, le faible niveau d'éducation des femmes est un obstacle majeur à la formation spécialisée. Les responsabilités ménagères et de soins empêchent également les femmes de participer à des formations ou à des démonstrations, surtout si ces opportunités d'apprentissage sont offertes loin de chez elles, ou par un professionnel masculin. De même, le manque de participation des femmes dans les groupes/organisations de petits producteurs réduit les chances des femmes de communiquer avec les prestataires de services techniques. Les femmes souffrent d'une triple charge de travail. Elles doivent s'occuper de leur famille et des tâches ménagères connexes. Elles effectuent des travaux agricoles, souvent à la fois pour la consommation domestique et pour le marché. Elles ont également des tâches liées à la communauté. Les femmes sont donc surchargées et leur temps est compté. Elles manquent donc souvent de temps pour participer à une formation. D'autre part, si une technologie de réduction du travail est développée, elle est dans la plupart des cas destinée aux hommes.

Les petits producteurs ont besoin d'intrants tels que des graines/semences (jeunes arbres), des engrais et des pesticides. Ces intrants ne sont pas toujours disponibles ou ne sont pas disponibles à temps, et sont trop chers. Pour les femmes, il est encore plus difficile d'avoir accès à ces intrants. Tous ces intrants sont coûteux et le (micro)crédit fait souvent défaut. Un problème particulier pour les femmes est le fait qu'elles ne disposent pas des garanties nécessaires pour obtenir un prêt. Ces problèmes sont particulièrement graves pour les petites producteurs.

Les femmes sont exposées de manière disproportionnée aux risques sanitaires liés à l'utilisation de pesticides et de produits chimiques, car la pulvérisation relève du domaine de responsabilité des femmes. Bien que les procédures de sécurité officielles interdisent aux femmes enceintes et aux femmes allaitantes de pulvériser des pesticides, ces règles ne sont pas toujours respectées. Les femmes ne savent pas qu'elles doivent porter des vêtements de protection lorsqu'elles pulvérisent des pesticides et ces vêtements ne sont pas toujours disponibles.

L'amélioration des outils et de la technologie peut être bénéfique pour les femmes car elle réduit leur charge de travail. La technologie ne fait pas seulement référence aux machines, mais aussi aux outils

manuels améliorés ou aux équipements de protection. La technologie peut être utilisée pour le travail productif lié à la production d'huile de palme, mais aussi pour le travail reproductif (par exemple, réduction du temps nécessaire pour aller chercher de l'eau ou du bois de chauffage). Cette réduction de la charge de travail est susceptible d'accroître la motivation des femmes à travailler. Cela est bénéfique pour la famille du petit producteur car cela augmente le revenu familial. L'entreprise qui achète les produits en bénéficiera également car les femmes et la famille deviendront plus productives.

Actions clés pour faire face à ces contraintes

- 2.1 Développer une politique de genre pour le groupe/organisation de petits producteurs.
- 2.2 Rendre la formation aux bonnes pratiques agricoles (BPA) accessible aux femmes.
- 2.3 Veiller à ce que les intrants agricoles soient disponibles pour les femmes.
- 2.4 Promouvoir les technologies permettant de réduire la charge de travail des femmes.

Comment mener à bien ces actions clés

- 2.1 Développer une politique de genre pour le groupe/organisation de petits producteurs.
 - Élaborer une politique de genre montrant que les femmes sont considérées comme ayant accès aux services de plein droit.
 - Mettre en place un comité pour l'égalité des sexes afin d'aborder les questions qui préoccupent les femmes, ainsi que les opportunités et les améliorations pour les femmes.
- 2.2 Rendre la formation aux bonnes pratiques agricoles (BPA) accessible aux femmes (critère 1.3).
 - Consulter tous les petits producteurs intéressés, y compris les femmes, afin d'évaluer leurs besoins de soutien pour améliorer leurs moyens de subsistance et leur intérêt pour la certification RSPO. (Indicateur 5.2.1)
 - Augmenter le nombre de femmes formatrices en matière de BPA (par exemple, les agents de vulgarisation).
 - Appliquez une approche familiale, invitez toute la famille à la formation GAP.
 - Développer des services pour répondre aux besoins et aux intérêts de la clientèle féminine.
 - Fixez des quotas pour la participation des femmes aux sessions de formation.
 - Sensibiliser les hommes et la communauté dans son ensemble au rôle important des femmes en tant qu'agricultrices.
 - Veillez à ce que les agricultrices, y compris les membres féminins de la famille des petits producteurs masculins, soient directement invitées et encouragées à participer aux sessions de formation et de vulgarisation sur les BPA. Choisissez les canaux de communication appropriés.
 - Fournir les services de manière à ce que les femmes puissent participer (temps, lieu, type de formation). (Indicateur 3.7.1)
 - Veillez à ce que les méthodes de formation et de vulgarisation soient adaptées aux femmes.
 - Recruter un mélange de personnel de vulgarisation féminin et masculin dans la mesure du possible, car l'expérience montre que les formatrices et les agents de vulgarisation féminins sont généralement plus efficaces que les hommes pour atteindre et former les agricultrices.
 - Choisir les femmes comme chefs de file dans les approches de paysan à paysan.
- 2.3 Veiller à ce que les intrants agricoles soient disponibles pour les femmes.
 - Des intrants de haute qualité (semences/semences, engrais/pesticides) doivent être fournis par le groupe/organisation de petits producteurs (ou par l'entreprise/huilerie), de manière égale aux petits producteurs masculins et féminins.
 - Veillez à ce que ces intrants soient disponibles au bon moment (début de la saison), y compris pour les femmes.
 - Sensibiliser et former les agriculteurs à l'utilisation sûre des pesticides, conformément aux directives de la RSPO :
 - Assurez-vous que les vêtements de protection sont disponibles/accessibles et utilisés.

- Insistez sur le fait que les femmes enceintes et allaitantes ne doivent jamais pulvériser de pesticides afin d'éviter tout problème de santé pour elles ou leurs bébés. (Indicateur 7.2.11)
- Ils doivent plutôt demander l'aide de travailleurs masculins ou même de pulvérisateurs professionnels.
- L'entreprise pourrait envisager de soutenir la création de groupes de (jeunes) hommes fournissant des services de pulvérisation professionnelle en tant qu'entreprise.
- Veiller à ce que les intrants soient abordables et/ou disponibles à crédit, y compris pour les femmes.
 - L'entreprise/moulin peut fournir des intrants à crédit aux petits producteurs, le contrat servant de garantie.
 - Le groupe/organisation de petits producteurs peut également conclure un accord avec une institution de microfinance ou un revendeur d'intrants pour fournir des prêts d'intrants, tandis que le contrat avec la société (ou l'usine) sert de garantie.
 - Les deux services (intrants et crédit) doivent être offerts de manière égale aux hommes et aux femmes.
 - Encourager et soutenir le développement des groupes de crédit et d'épargne.
 - Si la capacité d'épargne de ces groupes est limitée, coopérez avec une institution de microfinance (IMF) pour développer un produit de prêt basé sur les garanties sociales de ces groupes.

2.4 Promouvoir les technologies permettant de réduire la charge de travail des femmes.

- Développer la technologie pour répondre aux besoins et aux intérêts des femmes.
 - Organisez des discussions de groupe avec les femmes pour évaluer leur charge de travail et identifier les tâches les plus pénibles et les possibilités de les alléger.
 - Tenir compte de l'allègement des tâches productives et reproductives, car elles constituent des parties liées de la charge de travail des femmes.
- Rendre cette technologie accessible aux femmes à un prix abordable.
 - Envisagez de développer des produits de prêt pour la nouvelle technologie.
 - De petits outils pourraient être donnés sous forme de subvention.
 - Pour les machines plus importantes, le crédit-bail peut être une option.

Résultats pour le groupe de petits producteurs et l'entreprise

Gestion des risques

Éviter les problèmes de santé des hommes et des femmes et de leurs enfants à naître dus à l'utilisation irresponsable de pesticides permet également d'éviter le risque d'image pour l'entreprise, qui surviendrait en cas de dommages sanitaires dus à l'utilisation de pesticides.

Si le travail pénible des femmes est réduit, en introduisant la technologie (machines ou outils manuels améliorés), les conditions de travail des femmes s'amélioreront, ce qui contribuera à l'image socialement responsable du groupe et de l'entreprise à laquelle il livre.

Réduction des coûts

Si les femmes sont copropriétaires de la production agricole, la production est basée sur une prise de décision conjointe sur les investissements et les dépenses, les femmes sont plus motivées à produire pour l'entreprise, ce qui fait que les ménages vendent plus de produits à l'entreprise.

Si les ménages s'engagent davantage à vendre à l'entreprise, les "taux de fidélité" sont élevés. Cela réduit les coûts de mise en relation avec d'autres/nouveaux fournisseurs.

Création de valeur

Augmentation des produits de haute qualité fabriqués de manière durable, car les bonnes pratiques agricoles sont mises en œuvre par les agriculteurs et les agricultrices.

Les femmes sont souvent très soucieuses d'appliquer ce qu'elles ont appris en formation. Dans d'autres secteurs, on observe que les hommes remettent souvent en question les recommandations techniques et ne modifient guère leur pratique. Alors que les femmes sont plus ouvertes aux nouvelles connaissances et adoptent plus rapidement les innovations.

Grâce à l'amélioration de la technologie, le travail peut être effectué plus rapidement, ce qui augmente l'efficacité et la productivité. Les femmes peuvent également être plus motivées pour faire le travail.

Parfois, les hommes reprennent même le travail précédemment effectué par les femmes lorsqu'il est mécanisé, ce qui réduit la charge de travail des femmes. Même la technologie qui réduit les tâches reproductives des femmes, par exemple pour aller chercher de l'eau, peut indirectement contribuer à une plus grande productivité dans les tâches productives, car elle rend les tâches plus faciles, moins longues, et libère du temps pour les femmes.

Croissance

Accès aux marchés des produits certifiés : Les femmes en tant que responsables de la qualité au sein du foyer. Dans d'autres secteurs, il est prouvé que les femmes accordent généralement plus d'attention à la qualité des produits que leurs homologues masculins. Elles font preuve de responsabilité et d'organisation pour répondre aux normes de certification. Cependant, la culture de genre qui prévaut rend souvent leur travail moins visible et moins valorisé.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Les femmes suivent des formations aux bonnes pratiques agricoles (BPA) et ont accès aux intrants et aux technologies.	Les femmes bénéficient d'une production accrue et améliorée, d'une augmentation des revenus et d'une réduction de la charge de travail.	Les femmes sont reconnues comme des petits producteurs et peuvent prendre des décisions stratégiques sur la production agricole.

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Stratégies	<p>Fixer un quota pour la participation des femmes à la formation.</p> <p>Invitez les femmes (ainsi que les conjoints) à participer à la formation.</p> <p>S'attaquer aux obstacles liés au genre pour participer à la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choisissez soigneusement le temps, le lieu et la langue. - Organisez la formation à proximité des lieux de vie. - Faites appel à des formatrices parlant la langue locale. - Limitez les séjours de nuit. - Fournir des services de garde d'enfants en cas de besoin <p>Choisir un contenu et une méthodologie de formation appropriés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir des modules de formation en tenant compte des besoins et des aspirations des femmes. - Appliquer des méthodologies participatives. <p>Fournir des intrants aux femmes.</p> <p>Permettre aux femmes d'accéder aux outils et aux technologies.</p>	<p>Évaluer l'application des nouvelles connaissances, des nouveaux intrants et des nouvelles technologies, et si nécessaire, élaborer des stratégies pour éliminer les goulots d'étranglement de l'application des BPA, des intrants et des technologies.</p> <p>Améliorez la stratégie ou ajoutez-en d'autres.</p> <p>Fournir un soutien supplémentaire aux femmes, par exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation pratique sur le terrain. - Choisir des femmes comme agricultrices modèles - Appliquer les technologies de l'information (TI) pour aider les femmes à accéder à de nouvelles informations et connaissances - Rendre les intrants facilement accessibles (proximité, petites quantités, prix plus bas). - Établir des groupes d'épargne et de crédit et/ou créer des liens avec les IMF pour rendre le crédit disponible pour les intrants ou la technologie. - Développer des outils et des technologies basés sur les besoins des femmes, afin de réduire la charge de travail dans l'agriculture et les tâches ménagères. - Ajoutez les tactiques des colonnes Portée et Autonomiser. 	<p>Sensibilisation des communautés au rôle important des femmes en tant qu'agricultrices.</p> <p>Promouvoir l'exploitation Agricole familiale comme une entreprise dans laquelle les hommes et les femmes jouent des rôles complémentaires.</p> <p>Sensibiliser les couples au partage de la propriété et de la prise de décision.</p> <p>Promouvoir que les biens, par exemple les palmiers à huile, sont (également) enregistrés au nom de la femme.</p> <p>Communiquer que les femmes peuvent être des formatrices GAP et des agricultrices clés.</p> <p>Utiliser une variété de médias et d'événements en face à face pour les campagnes et événements de communication.</p> <p>Partagez des exemples de familles "heureuses".</p>

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Mesure	<p>Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes qui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - participer à la formation GAP. - d'accéder aux intrants et à la technologie. 	<p>Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - appliquer les Nouvelles techniques après la formation. - augmenter la productivité. - augmenter le revenu. - utiliser la technologie/les outils/les machines pour un travail productif. - utiliser la technologie pour réduire les tâches liées aux travaux ménagers (par exemple, aller chercher de l'eau). 	<p>Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes qui sont des agriculteurs clés.</p> <p>Exemples de femmes ayant amélioré leurs compétences et leur confiance en elles pour former d'autres personnes.</p>

Stratégies pour répondre aux besoins et aux intérêts des femmes dans les communautés

Pourquoi est-ce important ?

Une entreprise, qu'il s'agisse d'un domaine ou d'une usine, opère dans un environnement. Les entreprises peuvent promouvoir l'égalité des sexes dans leurs activités par la manière dont elles s'engagent auprès des communautés locales dans lesquelles elles opèrent. Cet engagement peut prendre la forme d'une gestion de leurs impacts négatifs sur les communautés, tels que les dommages environnementaux, les déplacements de population et l'utilisation des ressources naturelles.

Les entreprises développent des programmes communautaires afin de répartir plus équitablement leurs impacts positifs entre les femmes et les hommes des communautés par le biais de l'emploi, des contrats, mais aussi des contributions caritatives et des investissements (sociaux). Cette partie fournit des conseils sur la manière de faire profiter la communauté au sens large (hommes et femmes, garçons et filles) des avantages d'une entreprise.

Les entreprises ne perçoivent pas l'intérêt commercial de relations communautaires sensibles au genre.

L'importance de bonnes relations avec les communautés est souvent négligée par les entreprises. C'est encore plus vrai pour le rôle que jouent les femmes dans les communautés. Les impacts négatifs de l'entreprise sur les femmes sont négligés. Les activités en dehors de l'activité principale de l'entreprise, à savoir la production d'huile de palme, ne sont pas considérées comme relevant de la responsabilité de l'entreprise.

Les occasions manquées d'établir une relation constructive avec les communautés sont négligées. Un impact accru sur le développement peut améliorer l'image d'une entreprise et éviter les litiges et les perturbations des opérations de l'entreprise. Il peut également stimuler un processus de production plus durable en développant un bassin de recrutement plus inclusif au sein de la communauté et en fidélisant les communautés environnantes.

Un impact accru sur le développement peut améliorer l'image des entreprises et stimuler une production plus durable sur le plan social. Pour ce faire, il convient de prendre en compte les besoins et les intérêts des femmes. Cela ne profitera pas seulement à ces femmes mais aussi à leurs familles. Cela peut se faire de la manière suivante :

- évaluer les impacts sociaux potentiels d'une plantation sur les communautés environnantes, y compris une analyse des effets potentiels sur les moyens de subsistance et des effets différentiels sur les femmes par rapport aux hommes (critère 3.4), et traiter les impacts négatifs.
- des programmes sociaux faisant progresser les moyens de subsistance des communautés et l'égalité des sexes (critère 3.4).

Stratégies

Les stratégies suivantes sont décrites dans cette partie :

1. Implication des femmes dans la planification de l'utilisation des terres communautaires et dans le processus de consentement libre, préalable et informé (FPIC).
2. Organiser des initiatives communautaires sensibles au genre.
3. Prise de décision égale des hommes et des femmes dans le ménage.
4. Réduction des soins non rémunérés et du travail domestique.
5. Développement des petites entreprises.

Stratégie 1. Implication des femmes dans les processus de planification de l'utilisation des terres communautaires et du CLIP

Critère 4.4 L'utilisation des terres pour la culture du palmier à huile ne diminue pas les droits légaux, coutumiers ou d'usage des autres utilisateurs sans leur consentement libre, informé et préalable (CLIP).

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

La propriété foncière des femmes, en général, reste relativement faible dans de nombreuses régions du monde, car les régimes de propriété, tant coutumiers que privés, tendent à privilégier les titres fonciers au nom de l'homme en tant que chef de famille. Si les femmes utilisent la terre, cela n'est souvent pas formalisé. Les femmes utilisent également les terres communes et les forêts pour récolter des plantes médicinales, des noix, etc.

Le contrôle de la terre est souvent une condition préalable à l'adhésion à un groupe ou à un système de petits producteurs, et donc à l'accès aux intrants et aux services, ainsi qu'à un marché sécurisé. Par conséquent, l'absence de propriété formelle des terres peut avoir des conséquences importantes sur la participation des femmes aux chaînes de valeur agricoles.

La planification communautaire participative de l'utilisation des terres et les processus de CLIP pourraient être une solution dans ces situations, mais il faut veiller à ce que ces approches soient appliquées de manière à tenir compte de la dimension de genre.

Toute société de plantation, ou toute variante d'un modèle de collaboration, est familière avec la planification communautaire participative de l'utilisation des terres. De nombreux pays producteurs d'huile de palme ont des systèmes fonciers faibles et une gouvernance faible. Dans ces pays, la majorité des terres sont des terres communes ou des terres coutumières (par opposition aux droits fonciers formels soutenus par des titres). Dans le cas d'une nouvelle plantation, d'une expansion de la plantation ou d'un changement d'utilisation des terres, la planification participative de l'utilisation des terres par la communauté est importante pour garantir que les communautés ont leur mot à dire dans la prise de décision sur le paysage dans lequel elles vivent et sur la destination et l'utilisation futures de leurs terres ou des terres communes. Cependant, dans de nombreux cas, les femmes ne participent pas aux réunions et les besoins et intérêts des femmes peuvent donc ne pas être suffisamment pris en compte.

Le CLIP a pour but d'assurer que le véritable consentement libre, informé et préalable des propriétaires fonciers a été obtenu avant l'acquisition des terres par l'entreprise engagée dans la chaîne d'approvisionnement en huile de palme. Pour que le processus du CLIP soit efficace, une définition plus granulaire du consentement est nécessaire - non seulement au niveau de la communauté mais aussi au sein des communautés elles-mêmes. En effet, si le CLIP se concentre sur la relation entre l'entreprise et la communauté, les différences au sein des communautés, notamment la dimension de genre du CLIP, sont souvent négligées. En d'autres termes, si le CLIP est appliqué de manière non sexiste, la dimension individuelle (féminine) est souvent négligée.

Actions clés pour faire face à ces contraintes

- 1.1. Planification communautaire participative de l'utilisation des terres impliquant des femmes.
- 1.2. Processus de CLIP incluant les femmes.

Comment mener à bien ces actions clés

1.1. Planification communautaire participative de l'utilisation des terres communautaire participative impliquant les femmes.

Les femmes doivent faire l'objet d'une attention particulière en matière d'aménagement du territoire car leurs connaissances et leur expérience sont souvent négligées lorsqu'il s'agit de planifier et de prendre des décisions sur les processus de développement. Il est suggéré d'appliquer les lignes directrices suivantes :

- Formulez des objectifs explicites en matière de genre.
- Veillez à ce que les femmes soient explicitement invitées à participer et à exprimer leurs besoins et leurs intérêts (si nécessaire, consultez-les dans des groupes séparés).
- Invitez des femmes célibataires et des femmes faisant partie d'un ménage.
- Informer les femmes de l'importance de représenter leurs intérêts.
- Sensibiliser les femmes et les hommes, car les attitudes culturelles peuvent ne pas accepter la présence et la participation des femmes dans la sphère publique et leur implication dans les processus décisionnels.
- Tenir compte des contraintes de temps, de charge de travail et de mobilité des femmes lors de l'organisation des réunions et fournir des documents dans une langue adaptée aux femmes.
- Sensibiliser le personnel de l'agence de mise en œuvre et renforcer ses capacités, et veiller à l'équilibre entre les sexes dans la dotation en personnel.
- Veillez à ce que les femmes soient présentes à toutes les étapes du processus :
 - La sensibilisation.
 - Les réunions du groupe préparatoire.
 - Collecte de données socio-économiques sur leurs besoins et leurs intérêts.
 - L'analyse.
 - Les réunions de diffusion et les éventuelles réunions de prise de décision.

1.2. Processus de CLIP incluant les femmes

- Impliquer les femmes et les hommes dans le processus. Cela est nécessaire pour donner une image fidèle des besoins pratiques des femmes sur la terre, offrant ainsi des résultats de consultation plus pertinents et plus précis. (Indicateur 4.4.2)
- Présenter des alternatives réalistes et viables aux anciens utilisateurs des terres, y compris ceux qui ont des droits coutumiers. Les processus de CLIP doivent prendre en compte la diversité, les inégalités et les différences de perspectives au sein de la communauté.
- Promouvoir une large participation de toutes les parties prenantes.
- Fournir aux petits producteurs potentiels participant à des partenariats de plantation une explication claire et cohérente de leurs droits, obligations et avantages.
- Fournissez-leur des informations réalistes et bien documentées concernant les revenus attendus de la terre.
- S'assurer qu'une procédure convenue d'un commun accord pour le calcul et la distribution d'une compensation (monétaire ou autre) équitable et égalitaire entre les sexes est établie et mise en œuvre, suivie et évaluée de manière participative, et que des mesures correctives sont prises à la suite de cette évaluation. (Indicateur 4.6.2)
- Veiller à ce qu'il soit prouvé que les hommes et les femmes ont des chances égales de détenir des titres fonciers pour les petites exploitations. (Indicateur 4.6.3)

Exemple : Planification participative de l'utilisation des terres dans le secteur de l'huile de palme

Ce n'est que récemment qu'un nombre modeste mais croissant de sociétés de plantation ont commencé à co-crée et à tester des modèles commerciaux alternatifs autour des biens sociaux en Indonésie. Les modèles commerciaux innovants ont le potentiel d'être inclusifs en termes de genre et de petits producteurs. Ils combinent le développement de la chaîne de valeur (verticale) avec une approche paysagère (horizontale), intégrant toutes les fonctions pertinentes du paysage telles que les terres agricoles, la forêt, l'eau et l'habitat.

Dans le cadre de l'approche paysagère, des exercices d'aménagement du territoire participatifs et sensibles au genre sont organisés dans les communautés, offrant aux femmes des communautés dominées par l'huile de palme le choix d'utiliser leurs terres pour des cultures commerciales ou des cultures vivrières, ou les deux. Il est également prévu d'organiser des sessions d'apprentissage sur la vie individuelle et la planification des moyens de subsistance, afin de modifier les relations de pouvoir avec les prestataires de services, les parties prenantes du secteur privé et les organismes gouvernementaux. Cela permettra d'aborder les normes sociales/culturelles défavorables et les stéréotypes de genre.

La co-création et la mise en œuvre des modèles d'entreprise inclusifs se font souvent en partenariat avec des ONG, les autorités locales, des institutions de savoir, et avec le soutien des parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement en aval. Après avoir été pilotés, les nouveaux modèles d'entreprise sont censés passer à l'échelle et transformer les opérations commerciales de l'entreprise, et finalement le secteur dans son ensemble, et provoquer un changement sur des problèmes sociaux importants dans les contextes des opérations.

Résultats pour l'entreprise

Risque gestion des risques

Prévenir les coûts de recours en cas de conflit.

Réduction des coûts

L'implication des femmes et des hommes dans le processus permet de relayer une représentation fidèle des besoins pratiques des femmes sur le terrain, offrant des résultats de consultation plus pertinents et plus précis au profit des moyens de subsistance des familles dans les communautés menant à la stabilité socio-économique, ce qui permet en fin de compte d'économiser les coûts liés à la rotation élevée du personnel, à l'absentéisme dû à la nécessité de gagner un revenu supplémentaire et au manque de fiabilité de la main-d'œuvre. En voici quelques exemples :

- Proposer des solutions de gestion pour les ressources qui sont essentielles pour des moyens de subsistance durables.
- Proposer des pratiques alternatives d'utilisation des terres et des sources de revenus pour réduire la pression sur la biodiversité.
- Identifier les priorités pour les besoins de développement des communautés.

Les femmes peuvent permettre à une entreprise d'avoir une meilleure connaissance des points suivants, pertinents pour une mise en œuvre réussie du CLIP :

- Améliorer la connaissance des pratiques agricoles, des connaissances médicinales et des pratiques de guérison.
- Améliorer les infrastructures et concevoir des services sociaux pour répondre aux besoins des communautés autochtones.

Results for women

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Les femmes sont impliquées dans les processus de planification participative de l'utilisation des terres et du CLIP.	Droits d'utilisation des terres pour les femmes afin de satisfaire leurs besoins.	Les femmes ont leur mot à dire dans la prise de décision concernant les processus d'utilisation des terres.

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Stratégies	<p>Les femmes sont invitées à participer à toutes les étapes de la planification participative de l'utilisation des terres et des processus de CLIP.</p> <p>participer aux processus Invitez les femmes (et les groupes de femmes) à décisionnels (y compris les forums de parties prenantes, les dialogues, etc.)</p> <p>Sensibiliser les femmes à leurs droits d'être impliquées dans les processus de CLIP.</p>	<p>Les besoins des femmes en matière d'utilisation des terres (à des fins productives et reproductives) sont intégrés dans la planification de l'utilisation des terres.</p> <p>Le consentement des femmes activement recherché. sur l'aménagement du territoire et le CLIP est</p>	<p>Sensibiliser les hommes à l'importance d'impliquer les femmes dans le CLIP et les processus de planification de l'utilisation des terres.</p> <p>Sensibilisation du personnel de l'entreprise, du aux rôles et aux droits des gouvernements et de dirigeants Communautaire femmes en matière d'utilisation des terres.</p>
Mesure	<p>Rapport hommes-femmes des participants aux différentes étapes du processus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quantité d'utilisation des terres sécurisée pour les femmes. - Dans quels buts/besoins des femmes sont assurés (exemples) 	<p>Exemples de décisions prises sur la base de la contribution des femmes.</p>

Stratégie 2. Organiser des initiatives communautaires sensibles au genre

Critère 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local comme convenu par les communautés locales (norme RSPO 2018), par exemple les programmes d'égalité des sexes.

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

Les entreprises réalisent de plus en plus qu'il est important d'établir des relations constructives avec les communautés situées à proximité de l'entreprise. Toutefois, cela ne se fait pas toujours dans le respect de la dimension de genre. C'est dommage, car les initiatives communautaires peuvent promouvoir l'égalité des sexes par la manière dont l'entreprise s'engage auprès des communautés locales. L'engagement communautaire prend souvent la forme de la gestion par les entreprises de leurs impacts négatifs sur les communautés, tels que les dommages environnementaux, les déplacements de population et l'utilisation des ressources naturelles, ou de la création d'impacts socio-économiques positifs, tels que la construction d'écoles et d'installations sanitaires. Il serait bon que ces initiatives soient menées de manière à ce que les impacts positifs soient également répartis entre les femmes et les hommes par le biais de l'emploi, de la conclusion de contrats, mais aussi de contributions et d'investissements caritatifs. Cet outil fournit des conseils sur la manière de faire bénéficier l'ensemble de la communauté des retombées de l'entreprise.

Actions clés dans les méthodologies de ménage

- 2.1 Sélectionner les initiatives communautaires en tenant compte des contraintes liées au sexe des femmes.
- 2.2 Mesurer l'impact.
- 2.3 Communiquer les résultats obtenus.

Comment mener à bien ces actions clés

- 2.1 Sélectionner les initiatives communautaires en tenant compte des contraintes liées au sexe des femmes.

Le tableau 1 (ci-dessous) fournit une série d'exemples d'initiatives et d'activités communautaires dans lesquelles les entreprises peuvent s'engager dans le cadre d'une approche de genre à l'échelle de l'organisation et d'une stratégie d'engagement communautaire²¹. La liste de contrôle peut également être utilisée pour un lobby visant à encourager la direction à aborder la question de l'égalité des sexes dans les relations entre une entreprise et la communauté.

Les stratégies 3, 4 et 5 de cette partie de l'orientation sur le genre élaborent trois stratégies plus ciblées, qui peuvent être appliquées dans le contexte des initiatives communautaires. Elles concernent la prise de décision et le partage de la charge de travail au sein du foyer (stratégies 3 et 4) et le développement de petites entreprises (stratégie 5).

2.2 Mesurer l'impact

- Formuler des indicateurs spécifiques aux activités, conformément au cadre "Atteindre - Bénéficiaire - Renforcer" (voir également Résultats pour les femmes ci-dessous).
- Développer un système de collecte de données ventilées par sexe.
- Recueillir régulièrement des données.

4.3 Rapport

- Rapport sur les résultats obtenus
- Utiliser les mesures telles que formulées selon le cadre Portée-Bénéfices-Autonomiser.

²¹ D'après la boîte à outils AgriProFocus 2014 sur le genre dans la chaîne de valeur, outil 4.3c Les entreprises et la communauté, un outil basé sur Oxfam International (2012) *L'égalité des sexes, c'est votre affaire. Briefings pour les entreprises n° 7. Édition internationale.*

Tableau 1. Initiatives communautaires sensibles au genre

L'autonomisation des femmes :

- Veillez à ce que les femmes soient représentées dans les organes de gouvernance et de décision tels que les comités qui s'engagent auprès de la communauté locale et qui prennent des décisions sur les projets d'investissement communautaire.
- Consultez le réseau interne de femmes de l'entreprise, par exemple le comité pour l'égalité des sexes (s'il existe), afin de recueillir des informations auprès des employées sur les problèmes de genre dans la communauté et les approches pour les résoudre.
- Mettez en place un processus dans lequel les femmes de la communauté sont consultées pour s'assurer que leurs voix sont entendues (dans certains cas, il peut être utile de consulter les femmes séparément).
- Consulter les femmes pendant le processus de définition des projets communautaires et veiller à ce qu'elles soient représentées lors de l'identification et de la sélection des initiatives communautaires financées par l'entreprise, ainsi que dans les structures de prise de décision et de gouvernance, afin qu'elles puissent participer à la détermination de la manière dont les fonds sont dépensés, dans quelles communautés et pour quels types d'initiatives.
- Soutenir la création d'un conseil consultatif communautaire des femmes (externe), si cela est jugé utile.

Initiatives communautaires :

- Mettez en relation le responsable de la diversité/spécialiste du genre de l'entreprise (s'il en existe un) avec le personnel qui conçoit et met en œuvre les initiatives communautaires. Cette personne peut être en mesure d'apporter une perspective de genre unique aux programmes communautaires.
- Déterminez s'il existe des initiatives existantes soutenues par le secteur public et axées sur le genre qui pourraient intéresser l'entreprise. Déterminez si de telles initiatives peuvent être mises à profit dans le cadre d'un accord tripartite (secteur privé, communauté et gouvernement).
- Veillez à ce que tout partenariat (public ou privé) soit conforme aux valeurs de l'entreprise en matière de genre.
- Travailler en étroite collaboration avec les gouvernements et les communautés locales sur les politiques et les pratiques qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Envisagez le bénévolat des employés comme un mécanisme permettant de mieux comprendre et de traiter les questions de genre dans la communauté locale.
- Soutenir la fourniture d'informations éducatives sur la violence domestique à la communauté locale.

Renforcer les capacités des femmes :

- Pour permettre la participation effective des femmes aux programmes communautaires locaux tout au long des étapes de conception et de mise en œuvre, identifiez les besoins d'apprentissage des femmes dans la communauté et veillez à ce que ces besoins soient satisfaits.
- Fournir des informations sur les carrières et des programmes de formation conçus par l'entreprise pour la communauté locale, accessibles et destinés aux femmes et aux hommes.
- Envisagez de mettre en place des programmes visant à encourager les femmes à s'engager dans des domaines non traditionnels liés à l'entreprise.

Évaluation de l'impact social

- Veiller à ce que les impacts différenciés selon le sexe sur les communautés locales soient pris en compte lors d'un processus d'évaluation des incidences environnementales et sociales et que des données ventilées par sexe soient incluses dans les informations de base obtenues.

Résultats pour l'entreprise

Réduction des risques

Éviter les litiges et la perturbation des activités de l'entreprise et améliorer la connectivité avec la communauté et le développement communautaire.

Réduction des coûts

Développer un bassin de recrutement plus inclusif au sein de la communauté.

Création de valeur

Fidéliser les producteurs et les communautés locales, accroître la fidélité des petits producteurs et des travailleurs (indépendants) aux fournisseurs.

Croissance

La gestion et les rapports sur les questions de durabilité, y compris le genre, sont généralement considérés comme le domaine des grandes organisations mais sont de plus en plus adoptés par les PME au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale. Elles sont importantes pour les entreprises qui veulent faire partie des chaînes de valeur durables internationales.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Les initiatives communautaires, y compris les dons et les subventions, traitent de l'égalité des sexes dans la communauté.	Contribuer au bien-être des femmes et des hommes dans les communautés touchées.	Les initiatives communautaires contribuent à donner une voix aux femmes dans les communautés.
Stratégies	<p>Élaborer une politique d'entreprise sur les initiatives communautaires indiquant un engagement clair à contribuer à l'égalité des sexes.</p> <p>Déterminer les critères pour les activités d'investissement dans l'engagement communautaire. Mettre en place des mécanismes de mise en œuvre.</p>	<p>Consultation active des femmes locales dans l'élaboration des programmes d'engagement et d'investissement communautaires.</p> <p>Ajustez les stratégies si nécessaire ou ajoutez-en de nouvelles compte tenu de l'objectif de contribuer à l'égalité des sexes.</p>	<p>Soutenir les initiatives communautaires en mettant l'accent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les questions relatives à la désresponsabilisation des femmes. - les questions liées à la prise de décision au niveau des ménages. - la position des femmes dans les structures communautaires. - les questions liées à la santé reproductive. - la lutte contre la violence domestique.
Mesure	Combien d'hommes et de femmes ont été engagés dans les processus de planification de l'utilisation des terres et du CLIP ?	La taille (en argent) du programme d'investissement ciblant les femmes.	<p>Exemples d'actions positives</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impact sur le genre - Impacts communautaires liés au genre

Stratégie 3. Prise de décision égale des hommes et des femmes dans le ménage

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

Dans de nombreuses régions du monde, les ménages ne sont pas des unités cohésives ayant des besoins, des ressources, des avantages et des objectifs communs. En réalité, les femmes et les hommes d'un même ménage ont souvent des moyens de subsistance séparés, tandis que les femmes ont beaucoup moins accès aux ressources productives, et moins de pouvoir et d'agence pour décider de l'utilisation de ces ressources et de l'utilisation des bénéfices qui en découlent. Parallèlement, elles sont surchargées de tâches productives, reproductives et communautaires. Les hommes, quant à eux, ressentent le poids de leur responsabilité de chef de famille. De nombreux efforts visant à soutenir l'autonomisation des femmes se concentrent sur le renforcement des opportunités économiques et des capacités de prise de décision des femmes au sein de groupes ou d'organisations. Cependant, ces mêmes femmes restent souvent privées de pouvoir au niveau du ménage. Elles n'ont pas voix au chapitre lorsqu'il s'agit de déterminer les priorités et les habitudes de dépenses du ménage, et de répondre à leurs propres besoins en matière de soins de santé. Cette situation entrave la motivation des membres du ménage à contribuer à l'entreprise commune qu'est le ménage.

Méthodes utilisées par les ménages pour faire face à ces contraintes

Les méthodologies de ménage (HHMs) sont des méthodologies participatives qui permettent aux membres d'une famille de travailler ensemble pour améliorer les relations et la prise de décision, et pour obtenir des charges de travail plus équitables. Leur objectif est de renforcer le bien-être général du ménage et de tous ses membres. Il existe plusieurs HHMs différentes, qui varient en termes de type, de coût et de durée des activités pour traiter la dynamique intra-ménage afin d'aborder les contraintes liées au genre.

Le cœur des HHMs est une méthodologie pour la vision des ménages et la planification de l'action. Les détails des outils à utiliser dans ce processus sont disponibles publiquement. Les approches pour les ménages sont développées pour être utilisées par les entreprises et les organisations de développement.

Un exemple bien connu de méthodologie domestique est le système d'apprentissage par l'action (GALS).²² En utilisant différents outils et approches, la figure 5 illustre l'un d'entre eux : le "Vision Journey". Dans cet exercice, tous les membres du ménage sont encouragés à créer une vision du ménage, à évaluer leur situation économique et sociale actuelle, à participer à la planification conjointe des moyens de subsistance et à partager les avantages qui découlent du travail vers des objectifs communs.

²² OxfamNovib (2014). *Système d'apprentissage par l'action sur le genre. Guide pratique pour transformer le genre et les relations de pouvoir inégales dans les chaînes de valeur.*

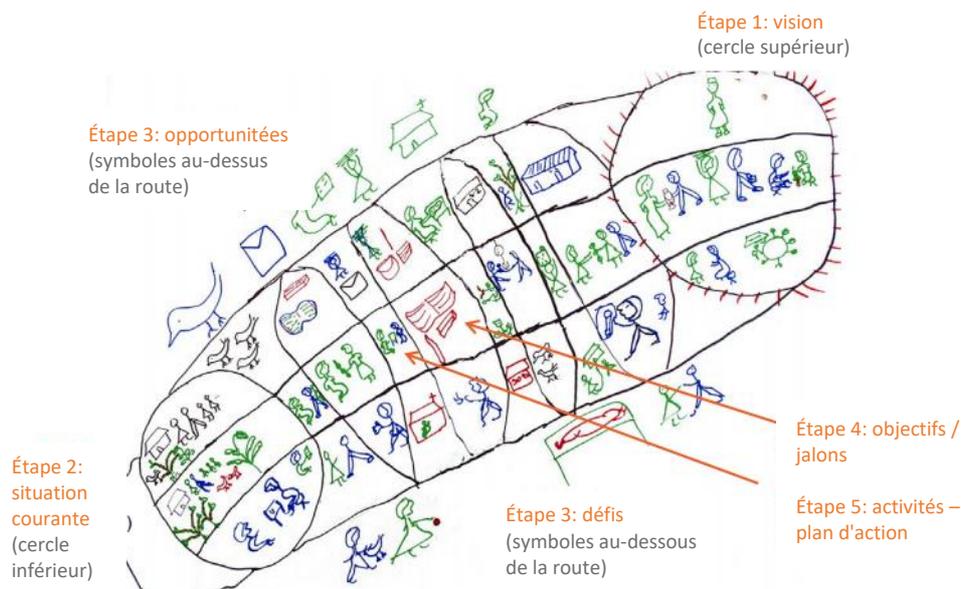


Figure 5 Voyage vers une vision pour une famille heureuse (outil GALS) Réalisé par une agricultrice ougandaise, in : Mayoux, 2014

Un autre exemple est l'approche des ménages développée par la Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS)²³ dans la chaîne de valeur du café en Ouganda. Cette approche permet d'accroître la production et la productivité des chaînes de valeur du café grâce à la mise en commun de la main-d'œuvre, à la budgétisation et à l'utilisation appropriées des revenus familiaux, et donc à l'adoption de technologies améliorées et au réinvestissement dans les entreprises.

Actions clés dans les méthodologies de ménage

- 3.1. Select a household methodology.
- 3.2. Choisir une méthodologie pour les ménages.
- 3.3. Décidez de la manière dont vous souhaitez déployer l'approche.
- 3.4. Sélectionner une agence de mise en œuvre et renforcer ses capacités
- 3.5. Appliquer une approche professionnelle dès le départ.
- 3.6. Développer un pool d'agents de terrain communautaires et d'agents de changement/couples modèles.
- 3.7. Assurer le soutien des hommes.

Comment mener à bien ces actions clés

3.1. Sélectionnez une méthodologie pour les ménages (par exemple, GALS ou l'approche des ménages HRNS)

- Veillez à ce qu'il intègre la sensibilisation aux questions de genre dans la planification des activités et à ce qu'il promeuve la famille en tant que concept commercial.
- La méthodologie doit inclure une planification financière, qui ne soit pas purement axée sur le profit et l'expansion, mais qui prête également attention aux économies et à l'analyse et la réduction des risques

3.2. Décidez de la manière dont vous souhaitez déployer l'approche.

- Prendre conscience que l'approche par les ménages est une approche à déployer dans les communautés rurales.
- Toutes les approches ont en commun que des agents de changement ou des couples modèles doivent être formés pour diffuser l'approche dans leurs villages. Certaines méthodologies sont plus élaborées et demandent plus de temps aux agents de changement/couples modèles et aux membres de leur communauté que d'autres. Cela a un coût.

²³ HRNS est une fondation créée par le Neumann Gruppe, une entreprise familiale, leader du marché mondial dans le secteur du café, <https://www.hrnstiftung.org/a-scientificallly-sound-gender-approach/>.

- Sélectionnez un modèle en fonction des ressources financières et humaines du programme ou de l'organisation en question.
- 3.3. Choisir une agence de mise en œuvre et renforcer ses capacités.
- L'entreprise doit probablement s'associer à une ONG ou à un prestataire de services pour cela.
 - Peut-être ce partenaire a-t-il également besoin d'un renforcement des capacités de la part d'un programme ou d'un organisme de normalisation.
- 3.4. Appliquer une approche professionnelle dès le départ.
- Si l'approche doit devenir durable, un modèle économique doit être développé pour la formation des agents de changement/couples modèles.
 - C'est ce qui offre le plus de possibilités pour passer à l'échelle supérieure et atteindre les ménages à grande échelle. En outre, les sessions de formation nécessaires doivent être payées. Décidez qui prendra en charge les coûts correspondants.
- 3.5. Développer une réserve de travailleurs communautaires de terrain et d'agents de changement/couples modèles.
- 3.6. Assurer le soutien des hommes.
- S'assurer du soutien des hommes en général et des leaders communautaires en particulier, afin de garantir l'acceptation de l'approche par les communautés.

Résultats pour l'entreprise

Création de valeur

Augmentation de la productivité et meilleure qualité : Les femmes sont copropriétaires de la production de palmiers à huile. La production est basée sur une prise de décision commune en matière d'investissement et de dépenses. Les membres du ménage travaillent ensemble et l'adoption améliorée des bonnes pratiques agricoles (BPA) par le mari et la femme se traduit par des rendements plus élevés et une meilleure qualité.

Une plus grande fidélité des fournisseurs : L'huile de palme devient une culture familiale et non plus une culture d'homme comme c'était le cas auparavant. Il en résulte qu'un plus grand nombre de ménages vendent des petits pains de fruits frais (FBB), ce qui accroît l'offre et améliore les "taux de fidélité".

Croissance

Accès au marché éthique de grande valeur : Des liens plus forts avec les acheteurs et les consommateurs. Les consommateurs de produits contenant des ingrédients à base d'huile de palme en Europe et aux États-Unis apprécient que leurs produits soient produits de manière équitable, au bénéfice des hommes et des femmes. Cela renforce le lien avec les consommateurs finaux.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Les couples sont conscients que leur famille est une entreprise commune.	Amélioration du bien-être des femmes.	Prise de décision conjointe au sein du ménage et partage du travail.

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Stratégies	<p>Sélectionnez des hommes et des femmes en tant qu'agents de changement/couples modèles pour jouer un rôle clé dans l'approche des ménages.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la budgétisation et la <p>Le train des couples est en marche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - planification conjointes des familles. - le partage de la charge de travail. - la prise de décision conjointe sur l'utilisation des recettes. 	<p>Assurer le suivi de la mise en œuvre des acquis de la formation.</p> <p>Mettre en place un programme d'aide aux couples motivés.</p> <p>Organiser l'échange d'expériences entre les couples.</p>	<p>Identifier et partager des histoires d'entreprises familiales réussies gérées conjointement.</p>
Mesure	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les femmes agents de changement. - Couples modèles (mari et femme). - villages atteints. - couples dans les villages atteints. 	<p>Chiffres à l'appui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - augmentation du produit agricole vendu par famille. - l'augmentation du revenu familial. - l'amélioration des moyens de subsistance. - la scolarisation des enfants. 	<p>Exemples de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la planification conjointe des ménages. - la réduction de la déresponsabilisation des femmes dans les ménages.

Exemple : La famille en tant qu'entreprise - Les expériences de Kyagalanyi en Ouganda

Dans les zones rurales de l'Ouganda, les femmes se taillent la part du lion de la charge de travail liée à la culture du café. De l'entretien des jardins de café à la cueillette, au séchage et au tri des grains de café, elles représentent jusqu'à 70 % du travail total. En outre, elles sont souvent les seules responsables de la gestion du foyer et de la prise en charge de la famille. Cependant, elles bénéficient rarement du même accès aux opportunités et aux ressources que les hommes. Le plus souvent, les hommes possèdent, gèrent et contrôlent les terres, les actifs financiers et les revenus de leur famille. Par conséquent, il est courant que les femmes vendent du café non mûr à bas prix à des intermédiaires locaux pour répondre aux besoins de base du ménage. En outre, les femmes ne peuvent souvent pas s'engager dans des activités de renforcement des capacités, ce qui se traduit par une production plus faible et une qualité inférieure du café.

En 2013, Kyagalanyi a commencé à renforcer les valeurs et les compétences de l'entreprise en matière d'égalité des sexes. L'entreprise a développé des stratégies pour s'assurer que les femmes bénéficieraient également du programme de soutien aux agriculteurs. La direction a encouragé le personnel de terrain à changer d'orientation, passant des membres inscrits aux ménages. Ainsi, les maris et les femmes ont été formés lors des visites de fermes et le pourcentage de femmes participant

aux formations de groupe a augmenté. Le fait d'avoir plus de personnel féminin a également attiré plus de membres féminins.

Afin d'améliorer la collaboration et la prise de décision au niveau des ménages, Kyagalanyi a commencé, mi-2017, à mettre en œuvre un programme complet sur le genre dans ses chaînes de valeur certifiées. L'entreprise a mis en place 70 clusters genre, alignés sur leurs groupes d'agriculteurs existants, ce qui fait que 1 400 ménages bénéficient actuellement du programme en appliquant l'approche par ménage développée par HRNS. Chaque groupe est dirigé par un agent de changement, qui organise des sessions pour les couples, visant à accroître la transparence financière, la collaboration et la prise de décision au niveau du ménage. Effet secondaire important de cette collaboration accrue, une partie du revenu du café est désormais utilisée pour envoyer les enfants à une (meilleure) école.

Pour améliorer la gestion financière des ménages, les 70 groupes de travail sur le genre ont été formés à la création de groupes d'épargne (VSLAs). Cela permet aux familles d'épargner de l'argent tout en ayant la possibilité de contracter des prêts. En outre, un jeu de société qui imite la saison du café a été développé. Il est joué avec quatre couples et leur montre l'importance de la prise de décision conjointe, de la tenue de registres et de la bonne gestion de leurs exploitations de café.

Source : Équitable et durable/AgriProFocus/UTZ, 2019²⁴

Stratégie 4. Réduction des soins non rémunérés et du

Critère 6.5 Orientation - accès à la garde d'enfants (voir aussi Partie II, Stratégie 2)

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

Dans les pays riches comme dans les pays pauvres, les femmes - et souvent les filles - fournissent une quantité inégale et excessive de soins non rémunérés. La responsabilité du travail de soins non rémunéré incombe de manière disproportionnée aux femmes et aux filles - et c'est un problème. Au niveau mondial, les femmes fournissent en moyenne plus de trois fois le travail de soins non rémunéré effectué par les hommes, et plus de cinq fois dans les zones rurales pauvres. Dans les zones rurales, cette répartition inégale des tâches se conjugue avec le manque d'infrastructures de base (comme l'électricité et l'eau). De plus, le manque d'équipements permettant de gagner du temps (comme les machines à laver) et l'absence de services de soins alternatifs abordables (comme la garde d'enfants) créent une charge de travail non rémunérée importante pour les femmes.²⁵ Dans les zones rurales, une grande partie du travail nécessaire à l'agriculture est perçue comme des tâches ménagères, par exemple aller chercher de l'eau (même si c'est pour le bétail ou l'irrigation), chercher du bois de chauffage et faire la cuisine pour les ouvriers.

Actions clés pour faire face à ces contraintes

Le cadre des 4 R est un cadre simple qui résume les principales mesures à prendre par le gouvernement, les organisations de la société civile et les entreprises pour rétablir l'équilibre et soulager les femmes de la lourde part du travail de soins non rémunéré.

4.1 Reconnaître

4.2 Réduire

4.3 Redistribuer

4.4 Représentation

²⁴ Le café qui "vient avec une histoire" L'expérience de Kyagalanyi, en partenariat avec UTZ - Le cas commercial pour l'approche des ménages en Ouganda, Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019 Lire [ici](#) le 2-pager.

²⁵ Unilever et Oxfam (2019). *Briefing des entreprises sur les soins non rémunérés et le travail domestique : Pourquoi les soins non rémunérés prodigués par les femmes et les filles importent aux entreprises et comment celles-ci peuvent y remédier*, p. 7.

Comment mener à bien ces actions ?²⁶

4.1 Reconnaître

- Reconnaître que le travail de soins non rémunéré est principalement effectué par les femmes, le considérer comme un travail - un type de production qui crée de la valeur - et le reconnaître comme tel dans les politiques pertinentes.
- Le travail domestique non rémunéré au niveau des familles de petits producteurs est principalement lié aux soins aux enfants, à la cuisine pour la famille et à la collecte d'eau.
- Analyser les activités entraînant les contraintes de temps les plus sévères.

4.2 Réduire

- Réduire le nombre total d'heures qui doivent être consacrées à des tâches de soins non rémunérées en améliorant l'accès à des dispositifs abordables permettant de gagner du temps et à des infrastructures de soins et d'assistance, telles que l'eau, l'électricité et les transports publics.
- Sans un bon accès à l'eau, les femmes sont confrontées à des difficultés supplémentaires pour accomplir de nombreuses tâches telles que la lessive, le nettoyage de la maison et la cuisine. Agissez pour améliorer l'accès aux points d'eau.
- La collecte de bois de chauffage est un aspect de la cuisine qui prend beaucoup de temps. Les actions pourraient se concentrer sur des fourneaux alimentaires améliorés ou d'autres combustibles.
- Le fait de s'occuper des enfants empêche les femmes de travailler sur le terrain. Les actions connexes sont les services de garde d'enfants fournis par l'entreprise.
- Discutez si la mise en place d'une buanderie est une option.

4.3 Redistribuer

- Redistribuer le travail de soins non rémunéré au sein du ménage afin que la quantité totale de travail de soins non rémunéré soit plus équitablement répartie entre les membres de la famille.
- Déplacer une partie des coûts, des responsabilités et des opportunités associés au travail de soins non rémunéré vers l'État et le secteur privé (par exemple, par le biais de services de garde d'enfants et de congés parentaux financés par l'État et les employeurs).
- Sensibiliser à la répartition injuste du travail de soin non rémunéré et aux stéréotypes qui en découlent.
- Sensibiliser les hommes et les femmes à la redistribution des tâches au sein de la famille.
- Souligner que lorsque les hommes n'assument pas leur part de travail non rémunéré, ils peuvent se priver d'expériences positives et valorisantes, comme les liens qui se tissent tout au long de la vie lorsqu'on passe du temps avec les enfants qui grandissent.
- La responsabilité inégale du travail de soins non rémunéré est à la fois une occasion manquée pour les hommes et les garçons et un obstacle majeur sur la voie de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles.

4.4 Représenter

- Impliquer les soignants, souvent des femmes, dans l'analyse des problèmes liés aux soins et aux tâches domestiques, ainsi que dans l'identification et la planification des solutions.

²⁶ Oxfam (2019), idem.

- Impliquer efficacement les aidants dans la conception et la prise de décision afin qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations et façonner des politiques, des budgets et des plans qui reflètent leurs besoins et leurs intérêts.

Résultats pour l'entreprise

Création de valeur

Si les soins non rémunérés au sein du ménage sont partagés entre le mari et la femme, il est plus facile pour les femmes d'exercer un travail rémunéré dans l'entreprise. En outre, les filles ont plus de possibilités d'aller à l'école.

Croissance

Avec cette stratégie au niveau des ménages, l'entreprise montre que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont prises au sérieux, créant ainsi des opportunités sur les marchés de la durabilité sociale.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	La charge de travail non rémunérée des femmes est rendue visible.	Réduction de la charge de travail des femmes et amélioration de leur bien-être.	Un partage plus égal des soins non rémunérés entre le mari et la femme.
Stratégies	Identifier les besoins et les intérêts des femmes pour réduire leur charge de travail.	Mettre en place des actions ou des technologies pour réduire la charge de travail non rémunérée des femmes.	Sensibiliser les familles à la division du travail et à l'emploi du temps des hommes et des femmes. et la nécessité d'équilibrer la charge de travail des soins non rémunérés en répartissant les tâches entre le mari et la femme.
Mesure	Nombre ou pourcentage de femmes et d'hommes atteints par mesure.	Gain de temps résultant de l'introduction de la technologie ou de la redistribution des tâches.	Exemples de redistribution et de réduction des tâches de soins non rémunérés des femmes.

Stratégie 5 : Développement des petites entreprises

Critère 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local, comme convenu par les communautés locales.

Quelles sont les contraintes liées au genre ?

Les communautés des régions productrices d'huile de palme dépendent des salaires perçus en tant qu'ouvrier salarié sur un domaine d'huile de palme ou de la vente de régimes de fruits frais vendus à une entreprise ou à une usine. Cependant, la plupart des familles ont également d'autres sources de revenus, une parcelle de riz, un potager ou un magasin. Pour diverses raisons (les femmes considèrent que le travail dans la plantation est trop dur, les hommes sont employés à plein temps, ou les hommes s'occupent des palmiers à huile), ce sont souvent les femmes qui s'occupent de ces autres sources de revenus. C'est

pourquoi le soutien aux femmes dans la création d'une petite entreprise est souvent très apprécié. Les contraintes liées au genre qui empêchent les femmes de créer une petite entreprise sont généralement de deux ordres : elles n'ont pas les compétences commerciales requises et ne disposent pas des fonds nécessaires pour investir. Cette stratégie s'attaquera à ces deux contraintes.

L'absence de services de développement commercial pour les femmes a souvent été attribuée à leur manque d'intérêt : Les femmes ne sont pas intéressées par les formations techniques et commerciales. Les prestataires de services essaient rarement de comprendre les raisons pour lesquelles les femmes n'accèdent pas à leurs services. Ils ne se rendent pas compte des différences de perception des hommes et des femmes quant au type et à la qualité des services offerts. Ils ne voient pas l'importance d'une évaluation différenciée des services comme base pour la conception de produits et de services dans un souci d'équité entre les sexes et d'autonomisation des femmes.

L'accès aux services financiers est également un défi pour les femmes qui veulent créer ou améliorer leur entreprise. Les femmes entrepreneurs ont souvent un profil moins favorable auprès des investisseurs. Les entreprises des femmes sont souvent petites et les femmes ne disposent pas de garanties suffisantes. Les institutions financières peuvent même exiger des garanties plus élevées de la part des femmes entrepreneurs. Certaines banques peuvent également exiger que les femmes aient un cosignataire masculin pour ouvrir un compte. Les femmes entrepreneurs ont souvent moins accès aux services bancaires de base tels que les comptes chèques et les comptes d'épargne. Elles ont moins accès aux prêts et préfèrent donc financer leur entreprise avec leurs économies, des prêts de la famille et des amis, ou des microcrédits plutôt qu'avec le crédit des institutions financières. Pour s'attaquer à ces contraintes liées au genre, les stratégies d'intervention devront s'adresser à la fois au fournisseur, l'institution (micro) financière et le client, et à la femme entrepreneur.

Actions clés pour remédier à ces contraintes liées au genre

5.1 Aider les femmes à identifier une activité commerciale.

5.2 Les aider à identifier les services de développement des entreprises qui sont à leur disposition et évaluer ces services.

5.3 Faciliter la mise en relation des femmes avec des organisations capables de fournir les services de développement commercial requis.

5.4 Identifier les services financiers nécessaires et mettre les femmes en relation avec les institutions (micro) financières.

5.5 Promouvoir le développement de réseaux de femmes entrepreneurs.

Comment mener à bien ces actions clés

5.1 Aider les femmes à identifier une activité commerciale.

- Aidez les femmes à réaliser une mini-étude de marketing basée sur les 5P du marketing : Produit, Prix, Promotion, Place, et Personnes. Pour vous inspirer, consultez l'outil de mini-étude de marché d'AgriProFocus.²⁷
- Aider les femmes à établir le plan d'affaires (simple) requis pour le financement. Un Business Model Canvas complété peut servir de base à ce plan d'affaires. Des modèles gratuits de Business Model Canvas peuvent être trouvés sur le web.
- Aidez également les femmes à se lancer. Par exemple, en ce qui concerne la gestion des intrants dans le cycle de production²⁸, le calcul des coûts et des prix.²⁹
- Pour cette assistance, une partie externe peut également être identifiée, voir 5.2 et 5.3.

²⁷ AgriProFocus (2014). *Le genre dans les chaînes de valeur. Une boîte à outils pratique pour intégrer une perspective de genre dans le développement des chaînes de valeur agricoles*, Outil 4.4c Une étude de mini-marché.

²⁸ AgriProFocus (2014). idem, Outil 4.4d Gestion des intrants dans le cycle de

²⁹ AgriProFocus (2014). idem, Outil 4.4e Calcul des coûts et des prix .

5.2 Aider les femmes à identifier les services de développement des entreprises à leur disposition et évaluer ces services.

- Organisez des discussions avec des femmes. Combinez les discussions en sous-groupes avec les discussions en plénière. Après l'introduction, la discussion commence en sous-groupes à l'aide de tableaux de papier.³⁰
- Demandez à chaque sous-groupe de faire un dessin collectif sur un tableau de papier en répondant à la question suivante : "Quels services recevez-vous pour démarrer ou améliorer votre entreprise ? Qui fournit ce service ?
- Ecrivez sur un autre tableau de papier : "De quels autres services avez-vous besoin pour améliorer la performance de votre entreprise dans la chaîne de valeur ?
- En séance plénière, le groupe décide d'un ou deux services importants à évaluer. Chaque groupe est invité à répondre sur un tableau à feuilles mobiles aux questions suivantes pour chacun des services analysés :
 - Qui bénéficie du service ? (Nombre d'hommes et de femmes, d'épouses, de fils et de filles, de familles qui vivent à proximité de la route, etc.)
 - Comment le service est-il fourni ? (temps, lieu, conditions, etc.)
 - Combien coûte le service ?
 - Êtes-vous satisfait du service ?
 - Quelles sont les suggestions pour améliorer le service ?
- Les groupes présentent les résultats à la session plénière. L'animateur aide à faire une synthèse des réflexions et des recommandations les plus importantes pour l'amélioration des services dans une perspective de genre.

5.3 Faciliter la mise en relation des femmes avec des organisations capables de fournir les services de développement commercial requis.

- Sur la base de ces discussions, l'entreprise facilite la mise en relation des femmes avec un prestataire de services potentiel, qui peut être une ONG ou une entreprise privée.
- Organiser les dispositions pratiques et financières avec l'organisation la plus appropriée.
- Pour garantir que le service sera fourni de manière durable, il ne doit pas être entièrement subventionné. Aidez le prestataire de services à développer un service qui pourra être fourni sans ou avec peu de subventions, même à long terme. Subventionner le développement et le démarrage du prestataire de services est une tâche appropriée pour l'entreprise.

5.4 Identifier les services financiers nécessaires et mettre les femmes en relation avec les institutions (micro) financières.

- Pour un changement durable, il est conseillé de coopérer avec des prestataires de services financiers³¹ ou des ONG :
- Convaincre les banques du modèle économique consistant à offrir des services spéciaux aux femmes.
- Aider les banques à développer des produits financiers pour les femmes entrepreneurs
- Fonder le développement de produits financiers sur les besoins et les intérêts exprimés par les femmes.³²
- Des actions aux côtés des clients, des femmes entrepreneurs :
- Investir dans le renforcement de la confiance en soi et l'éducation commerciale des femmes entrepreneurs.

³⁰ AgriProFocus (2014). idem, Outil 4.4 Prestataires de services de développement commercial .

³¹ AgriProFocus (2014). Idem, Outil 4.5a Connaître le système financier et la manière dont il peut faire défaut aux femmes .

³² Women's World Banking (2017) *Opportunité pour les femmes. Croissance pour les entreprises*. Regardez la vidéo.

- Coopérer avec les organisations de la société civile, par exemple sur la prise de décision conjointe des hommes et des femmes au niveau des ménages.

5.5 Promouvoir le développement de réseaux de femmes entrepreneurs

- Prendre des dispositions pour répondre aux contraintes spécifiques liées au sexe, au temps, à la mobilité et à la garde des enfants, et sensibiliser les hommes.
- Promouvoir les interactions sociales et les activités de réseau entre les femmes entrepreneurs et la formation d'associations de femmes entrepreneurs.

Résultats pour les femmes

	Portée	Bénéfices	Autonomiser
Objectifs	Des services financiers et des services de développement des entreprises sont disponibles pour les femmes.	Les femmes disposent des connaissances commerciales et des moyens financiers nécessaires pour lancer ou améliorer leur entreprise.	Les capacités d'entrepreneuriat et de gestion des femmes sont reconnues.
Stratégies	Relier les femmes aux services de développement financier et commercial.	Les femmes appliquent ces connaissances dans leur entreprise. Les femmes ont accès aux prêts. Coaching et mentorat des femmes entrepreneurs par des entrepreneurs plus expérimentés.	Facilitez la discussion avec les hommes et les leaders de la communauté sur l'importance pour les femmes d'être entrepreneurs. Faciliter le développement du réseau des femmes entrepreneurs. De même, mettez les femmes entrepreneurs en relation avec les hommes entrepreneurs.
Mesure	Pourcentage ou nombre d'hommes et de femmes qui sont clients de : <ul style="list-style-type: none"> • les services financiers. • les services de développement commercial. Produits financiers développés et utilisés par les femmes. Taille des prêts des hommes et des femmes.	Nombre ou pourcentage d'hommes et de femmes qui ont commencé ou : <ul style="list-style-type: none"> • a amélioré une entreprise. • les revenus générés. Relations de coaching et de mentorat entre des entrepreneurs expérimentés et moins expérimentés.	Des descriptions de profils d'entrepreneurs ayant réussi. Les femmes entrepreneurs dans des réseaux exclusivement féminins ou mixtes. Image positive des femmes en tant qu'entrepreneurs dans la communauté.

PARTIE V PROCESSUS ET CAPACITÉS INTERNES

Pourquoi est-ce important ?

Ce chapitre part du principe que pour réussir la mise en œuvre de ce guide sur le genre, une entreprise doit avoir mis en place des processus et des capacités tenant compte du genre. Cette partie fournit deux outils qui peuvent aider à les développer.

Les outils

- Évaluation des risques liés au genre
- Une analyse rapide du genre

1. Évaluation des risques liés au genre

Pourquoi est-ce important ?

Pour une mise en œuvre réussie de ce guide sur le genre, une organisation sensible au genre est indispensable. Il est bon de commencer par une évaluation des risques liés au genre. Celle-ci fournira quelques suggestions sur la manière de s'assurer que l'organisation interne de l'entreprise est capable de mettre en place le contenu de ce guide sur le genre. L'analyse rapide de la situation en matière de genre constitue l'étape suivante.

Comment utiliser cette évaluation des risques ?

Pour chaque question de la colonne des risques potentiels à laquelle vous avez répondu par un NON, examinez les actions suggérées et établissez un plan pour les mettre en œuvre.

Risques potentiels	Actions suggérées
Une politique de genre est-elle en place ?	<ul style="list-style-type: none">● Développer une politique de genre.● Communiquer la politique avec le personnel de l'entreprise et avec le public.● Faire une déclaration de politique publique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes.
Des stratégies et des plans d'action en matière de genre ont-ils été élaborés ?	<ul style="list-style-type: none">● Développer des stratégies pour répondre aux contraintes liées au genre des employées, des petites producteurs et des femmes dans les communautés.● Définissez comment l'entreprise atteindra, bénéficiera et responsabilisera les femmes à tous ces niveaux.
Y a-t-il une représentation égale des sexes au siège et au niveau de la direction ?	<ul style="list-style-type: none">● Mettez en pratique ce que vous prêchez !● Envisager des actions positives pour faciliter le recrutement et la rétention du personnel féminin afin d'améliorer la position des femmes dans l'entreprise.
Un budget est-il disponible pour les activités liées au genre ?	<ul style="list-style-type: none">● Garantir un budget pour entreprendre des stratégies liées au genre à différents niveaux de l'entreprise, avec les employés, les petits producteurs et dans les communautés.
L'entreprise dispose-t-elle d'une expertise en matière de genre ?	<ul style="list-style-type: none">● Assurez-vous que l'expertise en matière de genre est disponible dans l'entreprise.

Risques potentiels	Actions suggérées
	<ul style="list-style-type: none"> • Si nécessaire, engagez une expertise externe ou coopérez avec des ONG ou des sociétés de conseil. • Participer à des réseaux sur le genre. • Échanger des expériences avec d'autres entreprises d'huile de palme. • Désignez des points focaux pour les questions de genre pour des stratégies spécifiques, par exemple la mise en place de comités de genre. Formez-les et fournissez-leur des outils et des exemples.
Les résultats en matière de genre sont-ils mesurés ?	<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir des données ventilées par sexe. • Recueillez des données sur la manière dont l'entreprise atteint, bénéficie et donne du pouvoir aux femmes.
Les résultats en matière de genre sont-ils communiqués ?	<ul style="list-style-type: none"> • Partager des expériences sur les bonnes pratiques et des histoires de changements dans la vie des femmes. • Publiez-les (sous forme d'articles, d'études de cas, etc.) sur le site web de l'entreprise ou ailleurs et utilisez-les pour des campagnes médiatiques et de sensibilisation.

2. Analyse rapide du sexe

Qui utilise cette analyse de genre ?

Ce scan est un outil d'auto-évaluation pour les membres de la RSPO. L'analyse de genre peut être facilitée par un spécialiste du genre ou par le personnel concerné de l'entreprise, par exemple le département des ressources humaines ou de la durabilité ou les responsables de groupe pour les petits producteurs. Il vise à évaluer la réactivité du membre RSPO en matière de genre. Par exemple :

- Sociétés de plantation
- Huileries
- Groupes/organisations de petits producteurs
- Prestataires de services de main-d'œuvre

Quelles informations sont collectées ?

- Évaluation des capacités du membre de la RSPO à répondre aux besoins des employés masculins et féminins, des petits producteurs et des communautés, et à respecter les aspects de genre des P&C et de la norme RISS.
- Évaluation des politiques et des mécanismes mis en place par le membre de la RSPO pour mettre en œuvre la stratégie commerciale sensible au genre nécessaire pour répondre aux critères de genre de la RSPO.

Pourquoi utiliser cette analyse de genre ?

- L'utilisation de cette liste de contrôle permettra de sensibiliser les gens au rôle des femmes, à leurs besoins et défis spécifiques, et à l'importance d'y répondre.

Que gagnez-vous à l'utiliser ?

- Il est dans l'intérêt de l'entreprise de s'attaquer aux contraintes liées au genre que subissent les travailleuses, les femmes des familles de petits producteurs et les femmes des communautés.
- La prise en compte de ces contraintes est une exigence de la norme RSPO, mais elle est également dans l'intérêt commercial du membre.

Comment utiliser cette analyse de genre ?

Étape 1 : Complétez l'analyse rapide du genre et donnez des notes pour les six domaines.

Étape 2 : Sur la base des scores conjoints pour les six domaines, un graphique araignée est créé.

Étape 3 : Analyse des résultats et planification stratégique.

Étape 4 : Les domaines à améliorer sont discutés et font l'objet d'un accord.

Étape 1 : Complétez l'analyse de genre et donnez des notes pour les six domaines.

La discussion du groupe de discussion commence par l'explication des objectifs de la session, suivie de l'explication du scan. Ce scan se compose de six domaines sur lesquels l'entreprise ou les groupes de petits producteurs sont évalués. Pour chaque domaine, trois affirmations sont données. Le score maximum par domaine est de 15, soit cinq points pour chaque affirmation. Un point indique un fort désaccord, tandis que cinq points indiquent un fort accord avec l'affirmation.

Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Peut-être	D'accord	Tout à fait d'accord
1	2	3	4	5

Le scan est réalisé sur la base d'une discussion de groupe aboutissant à une évaluation commune. Le tableau ci-dessous présente les six domaines du scan et le score (imaginaire) d'une session de groupe.

Analyse rapide du genre	Score 2020	Score 2021	Score 2022	Score 2023
1. L'entreprise est consciente de l'importance de l'égalité des sexes pour sa stratégie commerciale				
1.1 Répondre aux besoins et aux intérêts des employées est rentable pour l'entreprise.	3			
1.2 Garantir l'égalité d'accès aux services pour les petites producteurs est rentable pour l'entreprise.	1			
1.3 L'entreprise doit prendre en compte les relations de genre dans ses relations avec les communautés	2			
Total 1	6	0	0	0
2. Les conditions de travail des employés féminins sont abordées				
2.1 Les femmes employées sont consultées pour s'assurer que les conditions de travail sont conformes à leurs besoins et intérêts particuliers. Les femmes participent à la communication entre la direction et la structure des employés (par exemple, via le groupe de travailleurs, le comité de genre, etc.)	3			
2.2 Les conditions de travail des femmes sont adaptées à leurs besoins et intérêts particuliers (par exemple, en	3			

Analyse rapide du genre	Score 2020	Score 2021	Score 2022	Score 2023
ce qui concerne la rémunération équitable, les conditions de travail, la sécurité, la flexibilité du travail, la prévention du harcèlement sexuel, etc.)				
2.3 Les femmes ont un accès égal à la formation et à l'évolution de carrière, ainsi qu'aux emplois techniques et de gestion qui sont habituellement considérés comme réservés aux hommes.	1			
Total 2	7	0	0	0
3. Les services de l'entreprise sont fournis aux femmes des petits producteurs et aux époux des ménages de petits producteurs.				
3.1 L'entreprise communique avec les petites producteurs sur la manière d'adapter les services à leurs besoins et intérêts (temps, lieu, qui fournit le service, etc.).	1			
3.2 Les services de l'entreprise sont également disponibles pour les épouses des petits producteurs masculins.	1			
3.3 Les enquêtes sur la satisfaction des clients des services sont menées séparément pour les hommes et les femmes.	1			
Total 3	3	0	0	0
4. L'entreprise vise à contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes par ses initiatives communautaires.				
4.1 Les femmes sont incluses dans les processus de planification de l'utilisation des terres et du CLIP et participent activement à la prise de décision.	2			
4.2 Les initiatives communautaires profitent aux femmes en leur offrant, par exemple, de meilleurs services de santé, une meilleure scolarité, de l'eau potable, une aide au développement des entreprises.	1			
4.3 Les femmes sont renforcées par des initiatives communautaires - par exemple, réduction de la violence sexiste et sensibilisation accrue aux droits génésiques.	1			
Total 4	4	0	0	0
5. L'entreprise dispose d'une politique de genre et de capacités internes en la matière.				
5.1 L'égalité des sexes est un objectif stratégique pour l'entreprise. Cela se reflète dans sa politique d'égalité des sexes, ses objectifs en la matière et la communication de l'entreprise.	1			

Analyse rapide du genre	Score 2020	Score 2021	Score 2022	Score 2023
5.2 Le département des ressources humaines peut mettre en œuvre cette politique	1			
5.3 Les femmes sont représentées de manière égale à différents niveaux de l'entreprise, y compris aux postes de direction.	2			
Total 5	4	0	0	0
6. Des mécanismes sont en place pour contrôler la stratégie de l'entreprise en matière d'égalité des sexes.				
6.1 L'entreprise connaît le nombre et le pourcentage d'employés masculins et féminins et de petits producteurs féminins.	2			
6.2 L'entreprise tient le compte des hommes et des femmes dans les différentes catégories d'emplois, y compris les emplois de gestion et les emplois techniques, les emplois permanents et saisonniers.	2			
6.3 Des données sur la participation des hommes et des femmes aux formations et aux réunions, ainsi que sur l'absentéisme et la rotation du personnel sont collectées pour les hommes et les femmes.	1			
Total 6	5	0	0	0

La situation idéale par domaine	2020	2021	2022	2023
1. L'entreprise est consciente de l'importance du genre pour sa stratégie commerciale.	6			
2. Les conditions de travail des employés féminins sont abordées.	7			
3. Les services de l'entreprise sont fournis aux femmes des petits producteurs et aux époux des ménages de petits producteurs.	3			
4. L'entreprise contribue à l'égalité des sexes par ses initiatives communautaires.	4			
5. L'entreprise dispose d'une politique de genre et d'une capacité interne en la matière.	4			
6. Des mécanismes sont en place pour contrôler la stratégie de l'entreprise en matière de genre.	5			

Étape 2 : Sur la base des scores conjoints pour les six domaines, un graphique araignée est créé.

Sur la base du tableau ci-dessus, un graphique en araignée est créé, voir figure 6. Le graphique en toile d'araignée visualise les scores et montre les domaines forts et faibles. Cet exercice peut être répété sur plusieurs années. Suivez ce lien pour avoir accès à la feuille Excel. Le graphique en toile d'araignée peut également être réalisé à la main sur un tableau de papier.

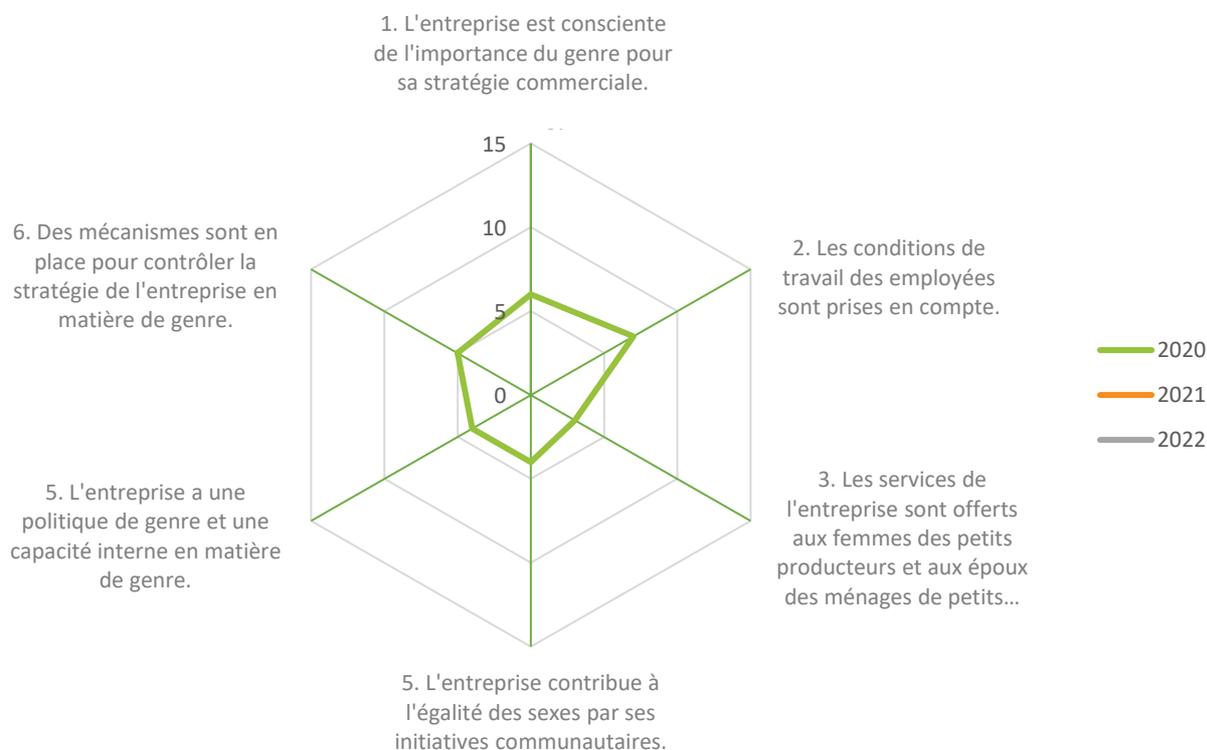


Figure 6 Graphique araignée extrait de la feuille Excel (exemple)

Étape 3 : Analyse des résultats et planification stratégique.

Les répondants analysent les scores pour chaque domaine. Cela permet de faire le point sur la situation en vue d'éventuelles améliorations. Il peut y avoir plus d'un domaine à améliorer.

Domaines à améliorer	Actions proposées	Cadre tempore l	Ressources	Personne(s) responsable(s)

Étape 4 : Les domaines à améliorer sont discutés et font l'objet d'un accord.

Dans l'idéal, plusieurs discussions de groupe sont organisées avec différents groupes de personnes liées l'entreprise : travailleurs et travailleuses, petits producteurs masculins et féminins, personnel de haut niveau (président, directeur, responsable de programme, responsable des ressources humaines, etc.)

Les enquêteurs discutent avec le personnel de niveau supérieur de l'entreprise pour identifier les lacunes et les domaines à améliorer. S'il y a des opinions divergentes, indiquez la fourchette des scores.

Le personnel supérieur de l'entreprise analyse le graphique en toile d'araignée et identifie la zone qui a le score le plus bas. Les questions suivantes sont soulevées :

1. Comment expliquer un score aussi bas dans ce domaine ?
2. Qu'est-ce qui a été tenté pour relever ce défi/cette faiblesse ?
3. Quels ont été les résultats ?
4. Quelle est la motivation pour relever ce défi ?
5. Que peut-on suggérer pour améliorer ce domaine ?

Le tableau suivant donne des suggestions sur la manière d'utiliser ces orientations en matière de genre pour formuler des actions.

Six domaines	Suggestions pour l'utilisation de ce guide du genre
1. L'entreprise est consciente de l'importance du genre pour sa stratégie commerciale.	Chaque stratégie présentée dans ce guide explique en quoi consiste l'analyse de rentabilité de l'application de cette stratégie.
2. Les conditions de travail des employés féminins sont prises en compte.	La deuxième partie de ce guide propose plusieurs stratégies très pratiques pour améliorer les conditions de travail des employées.
3. Les services de l'entreprise sont fournis aux femmes des petits producteurs et aux époux des ménages de petits producteurs.	La partie III de ce guide décrit les stratégies visant à inclure les femmes sur un pied d'égalité (plus) dans les groupes de petits producteurs.
4. L'entreprise vise à contribuer à l'égalité des sexes par ses initiatives communautaires.	La partie IV de ce guide décrit cinq stratégies qui peuvent inspirer les entreprises.
5. L'entreprise dispose d'une politique de genre et de capacités internes en matière de genre.	La partie II, en particulier, fait référence aux actions à entreprendre au niveau de la direction de l'entreprise, impliquant le département des ressources humaines et le comité pour l'égalité des sexes. La partie V présente cette analyse rapide du genre et des suggestions pour la gestion des risques liés au genre.
6. Des mécanismes sont en place pour contrôler la stratégie de l'entreprise en matière de genre.	Toutes les stratégies décrites dans ce guide comprennent une suggestion pour le suivi des résultats de la stratégie à la fois au niveau des femmes (liées aux P&C RSPO pertinentes) et au niveau de la stratégie commerciale. La partie V donne des suggestions pour communiquer la stratégie de l'entreprise en matière de genre et les résultats obtenus.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Les femmes dans les secteurs de l'huile de palme en vidéo

Qu'est-ce que cela fait d'être une femme travaillant dans l'huile de palme ? Et comment une entreprise travaille à l'égalité des sexes". Dans un secteur dominé par les hommes, que peut faire une entreprise d'huile de palme pour garantir l'égalité des sexes ? Regardez la vidéo. Source : Cargill sur www.eco-business.com 2019.

Genre et huile de palme : Travailler en couple'. Yuliana Putri Leha, 23 ans, travaille à la cueillette des fruits du palmier à huile avec son mari, Singapul, depuis 2014 à Kalimantan Ouest, en Indonésie. Yuliana travaille de manière occasionnelle mais dit qu'elle n'est pas sûre de pouvoir trouver un autre travail si elle essayait. Regardez la vidéo. Source : Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR) 2017.

Genre et huile de palme : Une journée dans la vie d'une travailleuse de l'huile de palme". Écoutez Magdalena Pandan, une ouvrière de 35 ans travaillant dans une plantation de palmiers à huile à Kalimantan Ouest, en Indonésie, qui se lève chaque jour avant l'aube pour accomplir ses devoirs envers son travail, sa famille et ses terres cultivées. Regardez la vidéo. Source : Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR) 2017.

La science sur le terrain. Écoutez la scientifique du CIFOR, Bimbika Sijapati Basnett, parler des recherches de son équipe sur les questions liées au genre et aux femmes dans l'expansion de l'industrie du palmier huile en Indonésie. Regardez cette vidéo. Source : Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR) 2017.

Blogs sur les femmes dans le secteur de l'huile de palme

Sur le terrain en Indonésie avec une conseillère en sécurité de Cargill et sa doublure. Alicia et Meta vérifient que les travailleurs portent leur équipement de protection individuelle et que celui-ci est en bon état. Toujours sur le qui-vive, Meta et Alicia vivent et respirent leurs rôles de sécurité à Harapan, une plantation de plus de 32 000 hectares qui emploie plus de 5 800 travailleurs. Lire l'histoire. Source : Cargill 2017.

Créer un lieu de travail plus sûr et plus sain". Inspecteur de l'environnement, de la santé, des incendies et de la sécurité Eka Syamsiah Hidayah Nasution, 26 ans, Jakarta (GAR) : "Même un seul incident est un incident de trop. Je veux minimiser davantage les risques, voire les éliminer." Telle est la philosophie d'Eka en tant qu'inspecteur de l'environnement, de la santé, du feu et de la sécurité pour Golden Agri-Resources (GAR). Lire l'histoire. Source : GAR 2017.

L'ingénierie d'un avenir durable. Novianti Mandasari, ingénieur en environnement, 25 ans, Riau (GAR) : "Près de 70 % des régimes de fruits frais du palmier à huile deviennent des déchets une fois que l'huile de palme brute (CPO) est extraite. Nous faisons référence aux déchets tels que les fibres et les coquilles, ainsi qu'aux effluents liquides. Une grande partie de mon travail consiste donc à réutiliser, réduire, recycler et gérer ces "déchets" de manière responsable - je joue un rôle important dans la production durable de l'huile de palme. Lisez son histoire et regardez la vidéo. Source : GAR 2017.

L'égalité des sexes dans l'huile de palme : Où en sommes-nous aujourd'hui ? '. Golden Agri-Resources (GAR) explore comment nous pouvons jouer un rôle dans la création d'une industrie plus équilibrée entre les sexes. Lisez ce blog. Source : GAR 2017.

Les arguments commerciaux en faveur du genre dans d'autres secteurs

Réduire l'absentéisme et la rotation des travailleuses dans l'industrie du thon, îles Salomon. Deux-pager sur l'expérience de SolTuna, en partenariat avec l'IFC : l'argument commercial pour aborder les contraintes liées au genre des employés féminins sur les îles Salomon. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Lire ici](#).

Culture fruitière socialement responsable en Afrique du Sud. Deux-pager sur l'expérience d'Afrifresh, en partenariat avec l'IFC : l'argument commercial pour un meilleur travail des femmes dans les exploitations de fruits frais en Afrique du Sud. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Lire ici.](#)

Plus de lait et du meilleur lait. Le partenariat de FrieslandCampina et 2SCALE au Nigeria. Deux pages sur l'analyse de rentabilité de la reconnaissance des femmes peules en tant que productrices laitières et l'importance de la création de points d'eau. Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Lire ici.](#)

Un café qui "vient avec une histoire". L'expérience de Kyagalanyi, en partenariat avec Rain Forest Alliance. Deux pages sur l'analyse de rentabilité de l'approche par ménage en Ouganda, Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Lire ici.](#)

Les femmes : Championnes du respect des normes de certification. L'expérience de l'Asociación Aldea Global Jinotega, en partenariat avec UTZ (maintenant Rainforest Alliance). Deux pages sur l'analyse de rentabilité de l'intégration du genre dans le secteur du café au Nicaragua, Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Lire ici.](#)

Du chocolat provenant de là où poussent les fèves de cacao. Deux-pager sur l'expérience de l'entreprise POD Chocolate et de l'ONG Kalimajari en matière d'autonomisation des femmes dans le cacao à Bali, en Indonésie, en partenariat avec UTZ (désormais Rainforest Alliance), Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Lire ici.](#)

Women's World Banking, 2017 *Opportunité pour les femmes. Croissance pour les entreprises.* [Regardez la vidéo.](#)

ONU Femmes et Pacte Mondial des Nations Unies, 2010 *Principes d'autonomisation des femmes, L'égalité c'est du business* Principes d'autonomisation des femmes, brochure publiée en 2011. Regardez cette vidéo sur Youtube par Compact Turkey.

RÉFÉRENCES

AgriProFocus (2014). *Le genre dans les chaînes de valeur. Boîte à outils pratique pour intégrer une perspective de genre dans le développement des chaînes de valeur agricoles.*

AgriProFocus, *Sustainable coffee as a family business ; approaches and tools to included women and youth*, une publication de Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services, et The Sustainable Coffee Program, powered by IDH, the Sustainable Trade Initiative, disponible en anglais (2014) et en espagnol (2015).

AgriProFocus/ Fair & Sustainable (2019). *Les arguments commerciaux en faveur de l'autonomisation des femmes.* Huit fiches de deux pages avec la description de cas de différentes chaînes de valeur, entreprises et pays.

Joselyn Bigirwa (2018) . Impacts sexospécifiques des plantations commerciales de palmiers à huile à Kalangala. dans : Richard Ssemmanda et Michael Opige (eds.) *Oil palm plantations in forest landscapes : impacts, aspirations and ways forward in Uganda.*

Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR), Li, T. (2015). *Impacts sociaux du palmier à huile en Indonésie : Une perspective genrée du Kalimantan occidental.* Bogor, Indonésie.

Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR), Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych et Cut Augusta Mindry Anandi (2016). *Transformer la table ronde sur l'huile de palme durable pour une plus grande égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.*

Comité des donateurs pour le développement des entreprises (DCED), Erin Markel (2014). *Mesurer l'autonomisation économique des femmes dans le développement du secteur privé.*

Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) (2016). *Développer des chaînes de valeur sensibles au genre. Un cadre d'orientation.*

FAO (2018). *Comment protéger les hommes, les femmes et les enfants de la violence sexiste ? Traiter la VBG dans le secteur de la sécurité alimentaire et de l'agriculture.*

HRNS est une fondation créée par le Neumann Gruppe, une entreprise familiale, leader du marché mondial dans le secteur du café, <https://www.hrnstiftung.org/a-scientifically-sound-gender-approach/>.

IFPRI, Meinzen-Dick, Ruth, et al. (2017). *Les projets de développement agricole atteignent-ils les femmes, leur profitent-ils ou les rendent-ils autonomes ?* Document d'expert préparé par l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires.

Société financière internationale (SFI) (2013). *Investir dans l'emploi des femmes, bon pour les affaires, bon pour le développement.*

Société financière internationale (SFI)/Groupe de la Banque mondiale (2016). *Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agrobusiness.*

Oxfam (2019). *Briefing des entreprises sur les soins non rémunérés et le travail domestique : Pourquoi les soins non rémunérés prodigués par les femmes et les filles importent aux entreprises, et comment celles-ci peuvent y remédier.*

OxfamNovib (2019). *Système d'apprentissage par l'action sur le genre. Guide pratique pour transformer le genre et les relations de pouvoir inégales dans les chaînes de valeur.*

The RSPO is an international non-profit organisation formed in 2004 with the objective to promote the growth and use of sustainable oil palm products through credible global standards and engagement of stakeholders.

www.rspo.org



Roundtable on Sustainable Palm Oil

Unit 13A-1, Level 13A, Menara Etiqa,
No 3, Jalan Bangsar Utama 1,
59000 Kuala Lumpur, Malaysia

T +603 2302 1500

F +603 2302 1543

Other Offices:

Jakarta, Indonesia

London, United Kingdom

Beijing, China

Bogota, Colombia

New York, USA

Zoetermeer, Netherlands

 rspo@rspo.org

 www.rspo.org